



جامعة بنغازي - كلية التربية



مجلة كلية التربية ... العدد الخامس عشر ... يونيو 2024



"درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في
الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع
بنغازي من وجهة نظر موظفيها"
. نجات عبدالقادر عبدالله العجالي الشريف
أستاذ مشارك - كلية التربية بنغازي

**The degree of availability of the dimensions of
the learning organization in the Libyan Academy
for Postgraduate Studies – Benghazi branch
.from the viewpoint of its employees**

**Dr. Najat Abdul Qadir Abdullah Alajjali Al-
Sharif**

**Associate Professor – Faculty of Education
Benghazi**

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق الإحصائية - إن وجدت_ عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير (النوع، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية).

وتكون مجتمع الدراسة من (189) موظف وموظفة، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت استبانة مكونة من قسمين: الأول يشمل معلومات أولية عن الموظفين تمثلت في النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية، والقسم الثاني تكون من الأبعاد السبعة لمقياس المنظمة المتعلمة (DLOQ) الذي طوره (Marsick1993&Watkins)، وتحليل البيانات استخدمت بعض الوسائل الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي (t.test) وتحليل التباين الأحادي.

وأظهرت نتائج الدراسة انخفاض درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا-فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وفي ضوء النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: (توافر - أبعاد المنظمة المتعلمة - الأكاديمية الليبية للدراسات العليا - مقياس المنظمة المتعلمة - موظفين)

Abstract:

The study aimed to identify the degree of availability of the dimensions of the learning organization in the Libyan Academy for Postgraduate Studies - Benghazi branch from the viewpoint of its employees. It also aimed to determine whether there were statistical differences among the members of the study sample regarding to the degree of availability of the dimensions of the learning organization due to the variable (gender, academic qualification, job experience).

The study population consisted of (189) male and female , Simple random sample has been selected employees .To collect data for the study, a questionnaire consisting of two sections was used: the first included preliminary information about the employees, represented by gender, educational qualification, and specific experience, while the second section consisted of the seven dimensions of the Learning Organization Scale (DLOQ) developed by (Watkins & Marsick 1993). To analyze the data, some statistical methods were used, such as averages. Arithmetic, standard deviations, t-test, and one-way analysis, The results of the study showed a low degree of availability of the

dimensions of the learning organization in the Libyan Academy for Postgraduate Studies - Benghazi Branch from the point of view of its employees. The study also showed that there were no statistically significant differences among the members of the study sample regarding the degree of availability of the dimensions of the learning organization in the Libyan Academy for Postgraduate Studies - Benghazi Branch from The point of view of its employees is due to the variables of the study, which are (gender, academic qualification, experience) , in light of the results a set of recommendations were developed.

Keywords (availability - dimensions of the learning organization - Libyan Academy for Postgraduate Studies - The scale of the Learning organization - DLOQ – employees)

المقدمة

إنّ تحول المنظمات التقليدية إلى منظمات متعلمة يجب أن يصاحبه تحول في الهياكل من الرأسية إلى الأفقية، ومن المهام الروتينية إلى أدوار التمكين، ومن أنظمة الرقابة الرسمية إلى مشاركة المعلومات ومن استراتيجيات المناقشة إلى استراتيجيات التعاون (العزوي، 2016: 71) حيث تتميز المنظمات المتعلمة بقدرتها على المراجعة والمواءمة والتعديل المستمر من خلال تجريب الأفكار الجديدة ومن خلال التغيير المستمر في الهياكل التنظيمية والعمليات والأهداف في ضوء رؤى ونماذج عقلية مشتركة تجعل جميع أفرادها يعملون دائماً على تحسين وتطوير قدراتهم بما يمكن منظماتهم من التهيؤ للمستقبل وتشكيله، كما أنها تستخدم بصفقتها صيغة للتطوير والتحسين وإدارة الجودة، وتعد مدخلاً لتحقيق القدرة التنافسية والاهتمام بتنمية قيادات فاعلة تتيح أكبر قدر من المشاركة في صنع القرارات وتنمية ودعم قدرات الابتكار (الفهود، 2019، 120)، وهذا يزيد من فرصة المؤسسات في الاستفادة من فلسفة منظمات التعلم ويجعل هذا التطوير الإداري مصدراً للتعلم والعمل وابتكار المعارف الجديدة، وإذا كان الإبداع هو التفكير بالأشياء الجديدة، والابتكار هو القيام بعمل أشياء جديدة، فإنّ التعلم هو اكتساب قدرة هؤلاء المبتكرين على القيام بعمل هذه الأشياء. (نجم، 2004، 246).

وهذا لا يتأتى إلا بالإيمان بمبدأ الاستثمار الجماعي لرأس المال البشري في مؤسسات التعليم وفي ذلك يشير رمضان (2014: 2375) إلى ضرورة "أن تتحول هذه المؤسسات سواء أكانت مدارس أو كليات أو معاهد أو جامعات إلى منظمات متعلمة، ليكون لديها القدرة على التكيف مع المتغيرات والمستجدات والتحديات العالمية"

- مشكلة الدراسة:

لقد أصبح واجباً على المسؤولين وأصحاب القرار في الجامعات والاكاديميات تبني ثقافة المنظمة المتعلمة لمواكبة العصر والاطلاع على كل ما هو جديد، إنّ تحويل المنظمات إلى منظمات

متعلمة يمثل عملية ملحة في عصر عولمة الإدارة، وبخاصة مع بروز تنافسية حادة على معايير الجودة، مما يضع قدرة المنظمات على الاندماج في مسار التنمية والتحديث على المحك، لأنّ البديل لن يكون سوى الفشل المؤسّساتي وغياب الفعالية والنجاحة التنظيمية في عالم يحتكم إلى الأفضل والأجود فالمنظمة المتعلمة تمثل بُعْداً تنظيمياً جديداً في ثقافة التسيير والقيادة، مختلفاً جذرياً عن الأنماط الكلاسيكية والبيروقراطية الجامدة التي أثرت سلباً في بيئة العمل، ودفعت نحو ترسيخ الثقافة العدمية لدى الموظفين، ووأد روح الإبداع، ومقاومة التغيير، والروتين القاتل، ومعاداة التحديث، وتوطين مظاهر الفساد الإداري. (الخضر، 2023)

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات الآتية:

1. ما درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها؟
2. هل توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير النوع؟
3. هل توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
4. هل توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية؟

- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها؟
2. الكشف عن الفروق الإحصائية - إن وجدت - عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير النوع.
3. الكشف عن الفروق الإحصائية - إن وجدت - عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4. الكشف عن الفروق الإحصائية - إن وجدت_ عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

- **أهمية الدراسة:** تأتي أهمية هذه الدراسة في:

1. تناولها لمفهوم المنظمة المتعلمة وهو من المفاهيم الحديثة التي تركز على العلم والتعلم ونشر المعرفة نتيجة للثورات العلمية والمعلوماتية والتقنية وما يعكسه تطبيق هذا المفهوم من آثار إيجابية على المنظمة.
2. قد تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين بوزارة التعليم العالي بمراجعة السياسات وخطط العمل واتخاذ القرارات المناسبة بشأن التوجه في التعليم العالي نحو ثقافة المنظمة المتعلمة.
3. يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة القادة الإداريين والأكاديميين في أكاديمية الدراسات العليا بنغازي بشكل خاص والأكاديميات والجامعات الليبية بشكل عام، من خلال تعرفهم إلى أهمية تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة ودرجة توافرها في مؤسسات التعليم العالي بليبيا.
4. من الناحية العلمية يؤمل أن توفر هذه الدراسة الأطر النظرية اللازمة لإجراء دراسات أخرى تتناول أبعاد المنظمة المتعلمة في المؤسسات التربوية وإدارتها.

- **مصطلحات الدراسة:**

المنظمة المتعلمة: عرفت بأنها " تلك المنظمة التي توفر فرص تعلم مستمرة لأفرادها وتشجعهم على الاستفسار والحوار والتعاون والعمل الجماعي وتبادل الأفكار والخبرات " (عبد الرزاق وعبد العليم 2013، 107)

درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة: تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها الدرجة الكلية لاستجابات الموظفين والموظفات من أفراد عينة الدراسة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا على الأداة المستخدمة بالدراسة الحالية وهو مقياس (DLOQ).

- **مقياس (DLOQ)** هو مقياس وضعه ما رسيك وواتكنز (Watkins & Marsick) وتم تطويره في (2001) كأداة فاعلة لقياس مدى امتلاك أي منظمة لمعايير المنظمة المتعلمة ويتضمن سبعة أبعاد يجب توافرها والالتزام بها من المنظمة الساعية للتحويل نحو المنظمة المتعلمة. وتم ترجمته وتقنيته وتطبيقه في بيئات مختلفة

ويمكن تعريف هذه الأبعاد إجرائياً كما يأتي:

- **إيجاد فرص مناسبة للتعلم:** ويقصد به درجة توافر التعلم داخل مواقع العمل بالأكاديمية الليبية، من خلال تصميم أنظمة وهياكل تشجع على زيادة الأداء المعرفي، وبما يسمح بتوليد المعارف الجديدة باستمرار وتحديث القديم منها
- **تشجيع الحوار والاستفسار:** ويقصد به درجة توافر ثقافة تنظيمية تحث على مشاركة المهارات والخبرات الموجودة لدى الأفراد العاملين بالأكاديمية الليبية، وتمكينهم من طرح الأسئلة التي تساعدهم على حل المشكلات والتعبير على آرائهم الشخصية.
- **تشجيع التعاون والعمل الجماعي:** ويقصد به درجة توافر تصميم للوظائف بالأكاديمية الليبية بشكل جذاب يسمح بتشكيل فرق عمل بغرض التعاون والتعلم الجماعي، في إطار مناخ تنظيمي مساعد على تطبيق هذه الثقافة.
- **إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم:** ويقصد به وجود نظام عمل مشترك يستخدم تكنولوجيا عالية وسهلة الاستعمال، بهدف استخدامها في مشاركة المعارف التنظيمية ودمجها في مختلف الممارسات.
- **تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة:** ويقصد به درجة سماح إدارة الأكاديمية الليبية بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبل الأكاديمية، وذلك من خلال توزيع المسؤوليات بين الأفراد بالتساوي بغية تحقيق هدف معين.
- **ربط الأكاديمية بالبيئة الخارجية:** ويقصد به درجة توافر روابط الاتصال بين الأفراد والأكاديمية وبيئتها الخارجية، حيث يتم استقبال المعلومات من الوسط الخارجي لتعديل ممارسات وسلوكيات العمل داخل الأكاديمية الليبية.
- **القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم:** ويقصد به درجة توافر النمط القيادي الحاسم والذي يدعم ثقافة التعلم داخل الأكاديمية، فالقادة وذلك من خلال استخدام استراتيجية تعليمية مناسبة.

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة في جانبها الموضوعي على معرفة " درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها"
- **الحد البشري:** جميع موظفي وموظفات الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي
- **الحد الزمني:** وهو زمن إجراء الدراسة الميدانية حيث تم تطبيق الدراسة الميدانية سنة 2023

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم المنظمة المتعلمة: لقد شاع مفهوم المنظمة المتعلمة في أوائل تسعينات القرن العشرين، بعد أن وجد المجتمع الأمريكي نفسه غير قادر على مواجهة تحديات البيئة الخارجية في ظل سيادة الثقافات البيروقراطية غير المرنة والأعمال الروتينية التي تحد من التفكير الإبداعي، فأصبح مفهوم المنظمة المتعلمة يمثل أحدث نمط إداري انتشر مؤخراً ليحل محل الأشكال التقليدية في إدارة المنظمات. (أبو العلا، 2017: 4449)

وتتميّز المنظمات حكومية كانت أو خاصة بتغيرات سريعة ومعقدة في كافة الجوانب التقنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وقد دفعت تلك التغيرات هذه المنظمات إلى تبني المفاهيم العلمية، كمفهوم التخطيط الاستراتيجي، ومفهوم إدارة الجودة الشاملة، وبطاقة الأداء المتوازن وغيرها، ودفعتها للجوء للتحالفات الاستراتيجية والتفكير من منظور (العرفج، 2011، 206)

ولقد حدد كل من واتكنز ومارسك (2004) منظمة التعلم بأنها "منظمة تعتمد على تصميم هياكل تنظيمية مرنة تهيئ فرص التعلم المستمر لأعضائها من خلال تدعيم المناقشات الجادة والحوارات الهادفة، في بيئة تعاونية متسمة بروح الفريق والعمل الجماعي، وتؤسس أنظمة متعددة لمشاركة المعلومات وتدفق البيانات المهمة بصناعة القرارات التنظيمية الداعمة لمشاركة التعلم وبناء رؤية طموحة تشاركية لمستقبل المنظمة في ضوء التكيف مع متطلبات بيئتها المحيطة." (غمري، 2014: 446)، كما عرفت منظمة التعلم "بأنها المنظمة التي تحدث تغيرات جوهرية في عناصرها وبنيتها لدعم ابتكاراتها، وزيادة قدرتها التنافسية من خلال تهيئة بيئة داعمة للتعلم التنظيمي" (شفيق، 2006، 35)، ويمكن تعريف المنظمة المتعلمة بأنها: منظمة متمكنة من اكتساب المعرفة وتسعى لتطوير المهارات المعززة لفهم وإدراك إدارتها، وتعبّر عن رؤية مستقبلية بتركيزها على أنّ المنظمة نشاط اجتماعي وأنها تبني العلاقات التعاونية من أجل تقوية المعرفة والخبرة والقدرات وأساليب الإنجاز (النسور، 2010، 16).

الحاجة إلى المنظمة المتعلمة:

أدت التطورات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية المتعددة التي شهدتها العقد الأخير من القرن الحادي والعشرين الميلادي إلى تغير بيئة العمل وظهور المنافسة الحادة بين المنظمات من أجل البقاء والاستمرار والانتشار والإنتاج والأرباح، واتضح أن المنظمات التي لا تستطيع التكيف المستمر مع تغيرات البيئة الداخلية والخارجية عن طريق التعلم التنظيمي وتسريع مستويات الأداء وتحسين جودته، سوف تنتهي في فترة قصيرة وأن نظيراتها التي تستطيع أن تحول نفسها إلى منظمات تعلم ستتعامل مع التغيير بنجاح تستطيع البقاء والاستمرار (النسور، 2010، 38).

ويرى الحواجرة (2010، 226) أنّ المنظمة المتعلمة تتميز عن المنظمات التقليدية الأخرى بالقيادة والهيكلية التعليمية وتمكين العاملين من التحرك بمرونة وفاعلية وتبني استراتيجية المشاركة والسماح بإتاحة الفرص لتبادل المعرفة والمعلومات والثقافة التنظيمية المتكيفة

- أهمية المنظمة المتعلمة: مما هو جدير بالذكر أننا أصبحنا بحاجة إلى مثل هذه المنظمات المتعلمة حيث أنها : تنمي التفاعل الاجتماعي ومهارات الاتصال بين الأشخاص ؛ مما يوفر جواً من الانفتاح والثقة وتشاطر الأفكار، تنساب فيه المعلومات والمعرفة بشكل حر؛ مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ومع مرور الوقت يتوافر للمنظمة مخزون من الخبرة والمعرفة يمكنها من مواجهة الظروف المستجدة والتخطيط للمستقبل بما يساعد في التحول إلى عصر اقتصاد المعرفة، و تكيف المنظمة المتعلمة مع البيئة حيث تلتقط إشارات التنبيه منها والتي تشير إلى الأنماط والأمر المتغيرة وتعمل على فهمها ومن خلال التفكير بطرق جديدة يمكنها إيجاد إمكانيات جديدة تستفيد منها وتواجه من خلالها التغيرات، يتعلم العاملون في المنظمة المتعلمة مهارات، ويكتسبون معرفة تتجاوز المتطلبات الخاصة بعلمهم ؛ مما يجعلهم يتبنون أدوار ومهام الآخرين، كما يمكنهم ذلك من أداء أدوار ومهام تنسيقية أخرى غير تلك التي تقع ضمن اختصاصاتهم، يتوفر فيها المجال لتجريب الأفكار الجديدة دون الاصابة بالخوف من الخطأ ؛ لأنه ينظر فيها إلى الخبرة الجديدة على أنها فرصة للتعلم، تشجع أعضائها على صقل مواهبهم والإفادة من خبراتهم الذاتية وخبرة غيرهم، وتحترم جميع الآراء ؛ مما يحفز على مزيد من الإنجاز، ويشجع على التفكير الحر، وإيجاد حلول جديدة للمشكلات (الطويل وعبابنة، 2009، 91-93).

- أبعاد المنظمة المتعلمة: تتكون المنظمة المتعلمة من عدة أبعاد هي:

1. البعد الفردي: يأتي المستوى الفردي في المقام الأول.

حيث إنّ المنظمة المتعلمة تمتلك كلا من البيئة والقيادة التي تسهل التعلم المستمر بين الموظفين، فيصبح مكان العمل في هذا الصدد نوعاً ما كالمدرسة: الموظفون يتعقبون التعلم، المديرون يدعمون تعلمهم، والمنظمة تدعم المديرين لدعم تعلم الموظفين، فالمنظمة المتعلمة مكان للتعلم المستمر، حيث يصبح التعلم حالة وعادة منعكسة.

2. بعد المجموعة: على مستوى المجموعة.

المنظمة المتعلمة تتطلع إلى إيجاد حركة في المعرفة والخبرة في أنحاء المنظمة وذلك عن طريق نقاش الفريق الذي يأخذ شكل الحوار المفتوح المعتمد على احترام التنوع في الآراء فينظر إلى

الأفكار بأنها فرصة للاستكشاف، والأخطاء فرصة للتعلم، ويتم تشجيع الفريق على التفكير في كيفية عمله، ليس فقط إنجاز الأعمال وإنما التحسينات المطلوبة التي يمكن تقديمها.

3. البعد التنظيمي: على مستوى المنظمة.

المنظمة المتعلمة تربط التعلم بالتحول التنظيمي، وهذا يعني ربط التعلم بتطوير المنظمة لنفسها وبالتالي فإن المنظمة المتعلمة أداة للتغيير، وهي تنتظر للتعلم على أنه سائق للإنتاجية والاستثمار فهو ليس شيئاً يحدث على هامش الحياة التنظيمية في مكان ما لبضعة أيام.

كما تتمثل أبعاد المنظمة المتعلمة في خلق فرص للتعلم الدائم، وتشجيع طرح الأسئلة والحوار، وتشجيع المشاركة والتعلم من خلال فرق العمل وتمكين العاملين نحو رؤية جماعية وبناء أنظمة لاكتساب واقتسام التعلم والتحام المنظمة مع البيئة وتوفير نظم القيادة الاستراتيجية للتعلم، Egan, (2002, 2938) (أبو عفش، 2014، 38-39).

أبعاد المنظمة المتعلمة حسب نموذج (Marsiek & Watkins, 1998): يعقد مقياس (DLOQ) من أفضل المقاييس التي لها صلاحية وموثوقية في قياس مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في مختلف أدبيات الدراسة كدراسة (علوش، 2016: 36) ولكي تصبح المنظمة (المؤسسة) متعلمة أو تتبنى ثقافة التعلم لابد لها من توافر سبعة وتتمثل هذه الأبعاد فيما يأتي:

1. التعلم المستمر: حيث يتم التعلم داخل مواقع العمل من خلال تصميم أنظمة وهياكل تشجع على زيادة الأداء المعرفي، مما يسمح بتوليد المعارف الجديدة باستمرار تحديث المعلومات القديمة.
2. الحوار والاستفسار: ويكون من خلال توفير ثقافة تنظيمية تحث على مشاركة المهارات والخبرات الموجودة لدى أفراد المنظمة، وتمكينهم من طرح الأسئلة التي تساعدهم على حل المشكلات والتعبير على آرائهم الشخصية.
3. تعلم الفريق: بحيث يتم تصميم الوظائف بشكل جذاب يسمح بتشكيل فرق عمل بغرض التعاون والتعلم الجماعي، في إطار توفر مناخ تنظيمي مساعد على تطبيق هذه الثقافة.
4. النظام المشترك: وذلك بتشكيل نظام عمل مشترك باستخدام تكنولوجيا عالية وسهلة الاستعمال، بهدف استخدامها في مشاركة المعارف التنظيمية ودمجها في مختلف الممارسات.
5. التمكين الشخصي: وذلك من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبل المنظمة، حيث يتم توزيع المسؤوليات بين الأفراد بالتساوي بغية تحقيق هدف معين.

6. الاتصال النظمي: حيث يلعب الاتصال دور الرابط بين الأفراد والمنظمة وبيئتها الخارجية، حيث يتم استقبال المعلومات من الوسط الخارجي لتعديل ممارسات وسلوكيات العمل.

7. القيادة الاستراتيجية: حيث يُعدّ النمط القيادي العنصر الحاسم في دعم ثقافة التعلم داخل المنظمة، فالقادة هم قدوة الأفراد في حب التعلم باستخدام استراتيجية تعليمية مناسبة. (بورويّة وحميدات، 2022، 200-201)

إنّ هذه الأبعاد السبعة ضمت مستويات التعلم الثلاثة، حيث يشمل مستوى التعلم الفردي على بعدين اثنين وهما (التعلم المستمر والحوار والاستفسار) وهما أول بعدين، ويشمل المستوى الثاني - التعلم الفردي- على البعد الثالث وهو (بعد التعلم التعاوني الجماعي)، أما المستوى الثالث -التعلم المنظمي- من مستويات التعلم فتشمل على الأبعاد الأربعة الأخيرة وهي (بعد أنظمة مشاركة المعرفة والتعلم ،و بعد الرؤية الجماعية المشتركة، وبعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية، وبعد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم). ولقياس هذه الأبعاد قدمت واتكنز ومارسيك (Marsick 1997, &Watkins) مقياس (DLOQ) للوقوف على مدى استخدام المنظمة ودعمها لمستويات للتعلم السابق ذكرها-الفردي و الفرقي و المنظمي-؛ ولقد أشارت العديد من الدراسات التربوية إلى مدى شمولية وصدق وثبات هذا المقياس من حيث تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة على المؤسسات (رمضان، 2014: 2381)

وبناءً على ما سبق، فإنه يمكن القول بأن هذا النموذج قد ركز على المستويات المختلفة للتعلم سواء أكانت على المستوى المجتمعي أم التنظيمي أم الجماعي أم الفردي،" بالإضافة إلى التركيز على نتائج عملية التعلم المتمثلة في هذه الحالة في تحقيق التنمية المستمرة والعمل الجماعي، والإبداع، والتماسك التنظيمي، وتعزيز القدرة المجتمعية. ولعل أبرز ما يميز النموذج عن غيره من النماذج الأخرى هو التركيز على الربط ما بين البيئة التنظيمية الداخلية وبين المجتمع الخارجي للتأكيد على فكرة أن المنظمة جزء لا يتجزأ من البيئة المحيطة.

- خصائص المنظمة المتعلمة:

تصنف خصائص المنظمة المتعلمة؛ إلى خصائص رئيسية وكل خاصية لها مجموعة من العناصر كما يأتي:

أولاً : الخصائص الاستراتيجية وتتضمن: الرؤية المشتركة وهي نظرة العاملين إلى أهداف المنظمة المتعلمة ومستقبلها بمنظار واحد أو برؤية متشابهة، ورصد التغيرات البيئية، أي متابعة التغيرات والاستعدادات لوضع خطط للتكيف معها.

ثانيا: الخصائص الإدارية وتتضمن: توفير قيادة إدارية داعمة للتعلم، أي قيادة فعالة في توفير الحرية الكافية وإتاحة فرص التعلم، والدعم الإداري للتدريب والتمكين من خلال إعطاء العاملين صلاحيات كاملة في أداء الأعمال بالسرعة والجودة المطلوبة وتنمية معارفهم ومهاراتهم وتطوير استراتيجيات التعلم والتدريب

ثالثا: الخصائص التنظيمية وتتضمن: التصميم العضوي للتنظيم، أي الاتجاه إليه كشكل ملائم للظروف البيئية المتغيرة، وفرق العمل ذاتية الإدارة ومتعددة الوظائف من خلال مجموعة من العاملين المسؤولين عن إدارة أنفسهم وأنشطتهم بشكل يومي، كما تتضمن الهيكل الأفقي والمرن الذي يتسم بعدد أقل من المستويات الإدارية، كما يوفر حرية التجريب والابتكار وقادر على الوفاء باحتياجات البيئة المتغيرة.

رابعا: الخصائص الثقافية وتتضمن: توفير إطار قيمي للثقافة التنظيمية وذلك بتعزيز ثقافة التعلم وتوسيع المعرفة والاستفادة من الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية، والبيئة المساندة للتعلم: والذي يعني قدرة المنظمة على الحصول على المعلومات الجديدة وتنقيحها وحفظها، ثم العمل على استخدامها في التعامل مع المشكلات التي تواجه أعضاء المنظمة. (حسانين، 2011، 7-11)

وذكر الحربي والعباسي (2022) أنّ كل منظمة تتصف بخصائص تميزها عن غيرها من المنظمات، ولكن الجوهر في هذا الجانب هو امتلاك المنظمة القدر الأكبر من هذه الخصائص لتصبح منظمة متعلمة، ومن أهم خصائصها:

1. امتلاك الأداء المتميز على مستوى الفرد والمنظمة ككل، واستخدام البحث والتطوير لتحسين الخدمات المقدمة وتميزها بأعضاء متماسكين كفريق واحد ويعملون بجد
2. تمكين العاملين نحو رؤية ولغة مشتركة من خلال جعل القيادة تشاركية، وتعزيز الثقة بينهم، واعتماد التفكير النظمي في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتعزيز ثقافة الحوار والتساؤلات والتفاعل وتقوية أواصر تعاملات المنظمة مع البيئة الخارجية. (حجازي، 2018، 117)
3. القدرة على التكيف مع البيئات والاحتياجات المتغيرة من خلال هيكل تنظيمي أفقي يتميز بمرونته وقلة المستويات الإدارية، مما يسمح بحرية الابتكار والتجريب، والتخفيف من الرقابة الصارمة، والبعد عن الإجراءات الروتينية المعقدة، مما يتيح توليد ونشر المعرفة وزيادة استخدامها. (خلف وإبراهيم، 2021) (الحريو العباسي، 2022: 8)

الدراسات السابقة: هناك العديد من الدراسات التي تناولت بالدراسة والتحليل المنظمات المتعلمة فوصفت خصائصها ومناخات عملها عالميا ودوليا ومحليا، وقد تم ترتيبها زمنيا من الأحدث للأقدم، وكانت أول تلك الدراسات دراسة كريم، وآخرون (2022) التي هدفت إلى تحديد درجة ممارسة

ضوابط سينجي (1990) ، Senge للمنظمة المتعلمة في مدارس التعليم الأساسي بمدينة شحات في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، التخصص، والخبرة المهنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمدينة شحات، والبالغ عددهم (2761 معلم ومعلمة، سحبت منه عينة عشوائية بسيطة قوامها (160) معلم ومعلمة، وطورت استبانة لجمع بيانات الدراسة ثم التحقق من الصدق الظاهري لنفقاتها، كما تم التأكد من ثباتها باستخدام (الفاكرونباخ)، واستخدمت بعض الوسائل الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة شملت المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والاختبار التائي (t.test)، ومعامل ارتباط بيرسون، وأظهرت نتائج الدراسة ممارسة معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمدينة شحات لضوابط المنظمة المتعلمة بدرجة كبيرة، كما تبين من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تلك الممارسة تُعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، لصالح المعلمات، واتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمدينة شحات لضوابط المنظمة المتعلمة، تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، والتخصص، ووجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمدينة شحات لضوابط المنظمة المتعلمة وخبرتهم المهنية.

أما دراسة نصار (2021) فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية - غزة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2019 2020م، والبالغ عددهم (393) عضو، وتكونت عينة الدراسة من (200) عضو، موزعين حسب الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وزعت عليهم أداة الدراسة، تم استرجاع (180) منها، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية في غزة بدرجة موافقة عالية، بمتوسط (3.60) وبوزن نسبي (72.01)، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى إلى الجنس وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث، ووجود فروق تعزى لنوع الكلية بين الكليات النظرية والعلمية ولصالح الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى إلى الرتبة الأكاديمية

وفي هذا السياق هدفت دراسة البوسعيدي (2018) إلى التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية السلطان قابوس لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها من وجهة نظر العاملين

بالكلية واستخدمت الدراسة المنهجي الوصفي، كما استخدمت استبانة أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) في جمع البيانات والمعلومات، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة بلغت (42) عاملاً بالكلية، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الكلية جاءت متوسطة بشكل عام ومتوسطة أيضاً في جميع محاور الدراسة، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية السلطان قابوس التعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، تُعزى لمتغيرات النوع والمستوى الدراسي والخبرة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في استجابات عينة الدراسة، أما في متغير نوع الوظيفة فكشفت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المحاور ما عدا في محور ربط المنظمة بالبيئة الخارجية حيث كانت الفروق الإحصائية بين إدارة الكلية من جهة والإداريين من جهة أخرى لصالح إدارة الكلية.

وهدفت دراسة (المصري، 2018) إلى التعرف على واقع تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة في إدارة التربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض والتعرف على معوقات تطبيقها وكذلك الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لواقع تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة في إدارة التربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض ومعوقات تطبيقها. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واستخدمت الاستبانة بصفتها أداة للدراسة. وتم اختيار عينة مكونة من (100) موظفة من موظفات الإدارات التابعة لإدارة التربية والتعليم بالرياض وبينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة ومعوقات تطبيقها في إدارة التربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض تبعاً لمتغير نوع الوظيفة وسنوات الخدمة، بينما توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لواقع تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة في إدارة التربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لأهم العوامل المعيقة لتطبيقها تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

بينما هدفت دراسة أبو العلاء (2017) إلى معرفة درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس (DLOQ) في كلية التربية للبنات بجامعة الطائف من وجهة نظر الموظفات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات الكلية البالغ عددهن (93) موظفة وتكونت عينة الدراسة من (91) موظفة، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ الموظفات في كلية التربية بجامعة الطائف يرين أنّ تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل كلي متوسطاً، وأن هناك فروقا دالة إحصائية في استجابة العينة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة تبعاً لمتغيري طبيعة العمل، والمؤهل العلمي لصالح فئتي (أكاديمي، وإداري

أكاديمي) ولصالح حملة الدكتوراة والماجستير، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وأجرت العنزي (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمدارس الثانوية الحكومية للبنات في تبوك وفق نموذج سينجي senge، والتعرف على الفروقات الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعاً للمؤهل العلمي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (311) معلمة توصلت الدراسة إلى أنّ أبعاد المنظمة المتعلمة متوافرة بدرجة كبيرة، وتبين أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري المؤهل العلمي أو المدرسة .

أما دراسة السقا وآخرون (2016) فقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية بمدينة الرياض ودور مديرات المدارس في إدارة التغيير في المدرسة كمنظمة متعلمة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة بصفتها أداة لجمع المعلومات، واستخدمت الدراسة نموذج واتكنز ومارسيك (Watkins&Marsick) وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات المدارس الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (947) مديرة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (194) مديرة، وبينت نتائج الدراسة أنّ: درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية بمدينة الرياض جاءت متوسطة، وأن دور مديرة المدرسة في إدارة التغيير نحو تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة جاء أيضاً بدرجة متوسطة، وقد تكونت أداة الدراسة من سبعة مجالات جاءت جميعها بدرجة متوسطة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة باختلاف متغير المرحلة التعليمية، كما أوصت الدراسة بتوعية مديرات المدارس بمفهوم وأبعاد المنظمة المتعلمة وتشجيعهن على القيام بإدارة التغيير نحو المدرسة المتعلمة.

و هدفت دراسة العتيبي وإبراهيم (2015) إلى معرفة درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وعلاقتها بتمكين الموظفين بجامعة الطائف، ومعرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف المتغيرات النوع والتخصص والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام استبانة من (56) فقرة بصفتها أداة بحث، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بنسبة 30% وتمثل (897) عامل إداري وفني، وأظهرت أهم النتائج أنّ درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بجامعة الطائف من وجهة نظر العاملين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (2.79)، ودرجة تمكين العاملين بجامعة الطائف من وجهة نظر العاملين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (3.15)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

الإحصائية (0.05) بين درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وتمكين المعلمين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) تُعزى لمتغير النوع في بعد تشجيع التعاون والتعلم الجماعي للمنظمة المتعلمة لصالح الذكور، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة تعزى للتخصص وعدد الدورات التدريبية لصالح الإداري، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى عدد الدورات التدريبية فيبعد يتمكين العاملين: معنى العمل والتأثير.

وسعت دراسة (رمضان، 2014) إلى معرفة مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر العاملين فيها، استخدم المنهج الوصفي بالاعتماد على استبانة أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) ثم تطبيقها على عينة قوامها (434) عامل في المعاهد الأزهرية، وبينت النتائج أن جميع أبعاد المقياس قد حصلت على درجة متوسطة، جاء في المرتبة الأولى بعد تشجيع الحوار والاستفسار، بينما احتل المرتبة الأخيرة بعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم. وكانت الفروق دالة إحصائياً بشكل عام تبعاً لمتغيرات نوع الوظيفة لصالح الإداريين، والمؤهل العلمي لصالح أقل من بكالوريوس، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أما دراسة أبو مدللة (2014) فسعت إلى التعرف على العلاقة بين تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة والتميز المؤسسي ومستوى تطبيق كل منهما في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة طبقت على عينة مكونة من (7) مؤسسات تم اختيارها بناء على عدد الموظفين العاملين فيها تم اختيارها بطريقة قصدية بناءً على عدد العاملين، وكانت أبرز نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة من أبعاد المنظمة المتعلمة في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة بوزن نسبي 77%، ووجود درجة مرتفعة من التميز المؤسسي بوزن نسبي 80% في المؤسسات الدولية العاملة بقطاع غزة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 في درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة والتميز المؤسسي في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الديموغرافية الجنس المستوى التعليمي)، ما عدا عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية لصالح الفئة الأكثر من 15 عاماً.

واهتمت دراسة البنا و المزين (2012) بالتعرف على درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسُبل تفعيلها، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطور استبانة مكونة من (55) فقرة موزعة على سبعة مجالات، واستخدم عينة طبقية مكونة من (405) معلم ومعلمة من مجتمع يبلغ (4048) معلم ومعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة للعام الدراسي (2011/2012) وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة (3.21) وبدرجة توافر متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، التخصص، وسنوات الخدمة)، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تلك التقديرات الى متغير المديرية .

وهدفت دراسة أبو حشيش ومرتجي (2011) إلى التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات النوع - التخصص - سنوات الخدمة - طبيعة العمل، وقد حصلت جميع أبعاد المقياس (DLOQ) على درجة توفر متوسطة، وكشفت الدراسة عن وجود فروق لصالح التخصص في بعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية" لصالح كلية العلوم، ووجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على بعد إنشاء أنظمة المشاركة المعرفة والتعلم " لصالح سنوات الخدمة أكثر من 10 سنوات وعلى البعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية" حيث وجدت فروق لصالح سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب طبيعة العمل باستثناء البعد الأول " إيجاد فرص للتعلم المستمر " حيث وجدت فروق لصالح الإداريين، وكشفت النتائج فروقا تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي في جميع الأبعاد، وقد كانت الفروق لصالح الإناث باستثناء البعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم والبعد" القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم حيث تبين عدم وجود فروق بينهما.

بعد استعراض بعض الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات تربوية متعددة يتضح أنها جميعها اتفقت معها في هدف الدراسة الحالية وهو معرفة درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في مؤسسات مختلفة وطورت أدواتها اعتماداً على ادبيات نظرية تناولت المنظمة المتعلمة واستخدمت الاستبانة بصفتها أداة رئيسة لجمع البيانات واختلفت نتائجها ودرجاتها باختلاف بيئاتها التي تمت بها. وقد استفادت الدراسة الحالية منها جميعاً في تعزيز الإطار النظري وتصميم الأداة، خصوصاً الدراسات التي أجريت على الموظفين والموظفات كدراسة مدله (2014) ودراسة رمضان (2014) ودراسة العتيبي وإبراهيم (2015) ودراسة (المصري، 2018) ودراسة زيادة (2021)

- منهج الدراسة وأدواتها:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، فالمنهج الوصفي هو عملية البحث والتقصي حول الظواهر التعليمية كما هي قائمة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً وتشخيصها وتحليلها وتفسيرها بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر

التعليمية الأخرى والتوصل من خلال ذلك إلى تعميمات ذات معنى بالنسبة لها (سليمان، 2009،
(140

- **مجتمع الدراسة وعينتها:** تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع بنغازي والبالغ عددهم (189) موظف وموظفة، وتم الاعتماد على البيانات الواردة في الإحصائية الصادرة من الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع بنغازي، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة بلغت (100) موظف وموظفة بنسبة تمثل (52% تقريباً) من مجتمع الدراسة.

- **خصائص العينة:**

رابعاً: **خصائص العينة:** لقد تم تصنيف عينة الدراسة إلى عدة متغيرات، وذلك كما يأتي:

أ- **العينة حسب النوع:** صنفت عينة الدراسة إلى ذكور وإناث، والجدول الآتي يبين توزيع العينة حسب النوع.

جدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة %
ذكور	44	44.0%
إناث	56	56.0%
المجموع	100	100.0

يتبين من الجدول السابق أنّ عدد أفراد العينة من الإناث أكثر من الذكور فقد بلغ عدد الإناث (56) وبنسبة (56)، بينما بلغ عدد الذكور (44) وبنسبة (44%).

ب- **العينة حسب المؤهل العلمي:** صنفت عينة الدراسة حسب المؤهل إلى (دبلوم متوسط وعالي، وليسانس أو بكالوريوس، ماجستير أو دكتوراة) والجدول الآتي يبين توزيع العينة حسب المؤهل العلمي .

جدول (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم متوسط او عالي	19	19.0%

ليسانس أو بكالوريوس	58	58.0%
ماجستير أو دكتوراة	23	23.0%
المجموع	100	100.0

يتبين من الجدول السابق أنّ عدد أفراد العينة من حملة الدبلوم المتوسط والعالي أقل عدد فقد بلغ عددهم (19) وبنسبة (19%)، بينما بلغ عدد الذين يحملون مؤهل الليسانس أو البكالوريوس (58) وبنسبة (58%) بينما بلغ حاملي الماجستير أو الدكتوراة (23) وبنسبة (23%).

ج- **خصائص العينة حسب الخبرة الوظيفية** : : صنفت عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية إلى (أقل من خمس سنوات، من 5 إلى 10سنوات و، أكثر من 10سنوات) و الجدول التالي يبين توزيع العينة حسب الخبرة الوظيفية.

جدول (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة الوظيفية

الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	27	27.0%
من 5 إلى 10سنوات	19	19.0%
أكثر من 10سنوات	54	54.0%
المجموع	100	100.0

يتبين من الجدول السابق أن أكثر أفراد العينة لديهم مدة خبرة أكثر من 10 سنوات فقد بلغ عددهم (54) وبنسبة (54%)، ثم يليهم من لديهم مدة خبرة أقل من 5 سنوات حيث بلغ عددهم (27) وبنسبة (27%)، ويأتي أخيراً من لديهم مدة خبرة تقع بين 5 الى 10 سنوات فبلغ عددهم (19) وبنسبة (19%).

- **أداة الدراسة:** بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت مجالات المنظمة المتعلمة اعتمدت الباحثة على استبانة مكوّنة من قسمين: الأول ويشمل معلومات أولية عن الموظفين تمثلت في النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية، والقسم الثاني تكون من الأبعاد

السبعة لمقياس المنظمة المتعلمة (DLOQ) الذي طوره (Marsick1993&Watkins,) ويشمل: إيجاد فرص للتعلم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعاون والعمل الجماعي، وإنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، وربط المؤسسة بالبيئة الخارجية، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم.

وبعد إجراء التعديلات على صياغة الفقرات لنتناسب مع البيئة الليبية، وبعد ملاحظات المحكمين بلغ عدد فقرات الاستبانة (35) فقرة، وقد تم اعتماد خمسة مستويات للحكم على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمؤسسة محل الدراسة (الأكاديمية الليبية للدراسات العليا - فرع بنغازي) التي تم تحديدها وفقاً للمعادلة التالية (المدى الأعلى - المدى الأدنى) $5 / (1+0.080=5/4=1-5)$ والمستويات هي كالتالي:

جدول (4)

مستويات الحكم على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة

الدرجة	البديل	المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي
منخفضة جداً	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
منخفضة	غير موافق	أكثر من 1.80 إلى 2.60
متوسطة	محايد	أكثر من 2.60 إلى 3.40
مرتفعة	موافق	أكثر من 3.40 إلى 4.20
مرتفعة جداً	موافق بشدة	أكثر من 4.20 إلى 5

- **صدق الاستبانة:** اعتمدت الباحثة على الصدق الظاهري للأداة وذلك بعرضها على محكمين من المختصين في مجال الإدارة التربوية بالجامعات الليبية والبالغ عددهم 5 خبراء وتم الأخذ بالملاحظات التي أجمع عليها 89% منهم بتعديل وحذف وإضافة فقرات في الاستبانة إلى أن تم إخراجها بالصورة النهائية والتي تم تطبيقها في هذه الدراسة.

- **ثبات الاستبانة:** تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ.

جدول (5)

معامل ثبات الاستبيان باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ لفقرات والدرجة الكلية

ت	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1.	إيجاد فرص مناسبة للتعلم	5	0.82
2.	تشجيع الحوار والاستفسار	4	0.66
3.	تشجيع التعاون والعمل الجماعي	6	0.83
4.	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	4	0.74
5.	تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	5	0.84
6.	ربط الأكاديمية بالبيئة الخارجية	6	0.85
7.	القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	5	0.93
	الأداة ككل	35	0.92

ينتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات الثبات لفقرات استبيان على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها عالية، حيث بلغ معامل والثبات الكلي (0.92)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

- التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات:

ولإعادة ترميز الاستبيان فقد وزعت الدرجات من 1- 5 على النحو الآتي:

- تعطى الدرجة (5) للاستجابة (موافق جداً).
- تعطى الدرجة (4) للاستجابة (موافق).
- تعطى الدرجة (3) للاستجابة (محايد)
- تعطى الدرجة (2) للاستجابة (غير موافق)
- تعطى الدرجة (1) للاستجابة (غير موافق بشدة)

ولأغراض التحليل الإحصائي، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط البسيط بيرسون، ومعامل الثبات ألفا كرو نباخ، واختبار (t) وتحليل التباين الأحادي.

- عرض نتائج الدراسة:

يمكن عرض نتائج الدراسة وفقاً لتساؤلاتها، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها؟

للإجابة عن هذا السؤال أخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد المنظمة المتعلمة- حيث تم مقارنة هذه المتوسطات بالمتوسطات المعتمدة بصفته محكاً للدراسة بالجدول رقم (4) الذي يوضح مستويات الحكم على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة-، وذلك كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة لدرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافرها
4	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	2.08	0.582	1	منخفضة
5	تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	2.06	0.534	2	منخفضة
3	تشجيع التعاون والعمل الجماعي	2.04	0.552	3	منخفضة
6	ربط الأكاديمية بالبيئة الخارجية	2.00	0.557	4	منخفضة
1	إيجاد فرص مناسبة للتعلم	1.98	0.478	5	منخفضة
2	تشجيع الحوار والاستفسار	1.96	0.428	6	منخفضة
7	القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	1.92	0.739	7	منخفضة
	أبعاد المنظمة المتعلمة	2.03	0.409		منخفضة

يتضح من الجدول السابق إلى أنّ درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها كانت (منخفضة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.03)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين (1.92 - 2.08)، وكان أعلاها توافرها بعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، بمتوسط حسابي قدره (2.08) ثم بعد تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة، بمتوسط حسابي بلغ (2.06) في المرتبة الثانية، بينما ثم في المرتبة الثالثة بعد تشجيع التعاون والعمل الجماعي، بمتوسط حسابي بلغ (1.92)، وفي المرتبة الرابعة بعد ربط الأكاديمية بالبيئة الخارجية بمتوسط حسابي بلغ (2.00)، و في المرتبة الخامسة بعد إيجاد فرص مناسبة للتعلم بمتوسط حسابي (1.98) وفي المرتبة السادسة بعد تشجيع الحوار والاستفسار بمتوسط حسابي (1.96)، واخيراً في المرتبة السابعة بعد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم بمتوسط حسابي (1.92)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زيادة (2021)، في حين تتعارض هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي عرضت.

يتضح من الجدول السابق أيضاً أن درجة توفر بعد (القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم) كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة ومعنى هذه النتيجة أن أفراد عينة الدراسة يقرون بانخفاض ممارسة القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم بالأكاديمية، تلك القيادة التي تهدف إلى تحقيق التحسين المستمر والتطوير المستدام في المؤسسة التربوية، من خلال تحديد الرؤية والأهداف وتطوير الخطط والاستراتيجيات اللازمة وتوجيه الموظفين وإدارة التغيير عبر مشاركة المعلومات المحدثة باستمرار وتوفير فرص التدريب المناسبة ومنحهم سلطات تتناسب ومسؤولياتهم وتشجيعهم على التطور والتعلم المستمر، تلك القيادة التي تهتم بالتطوير المؤسسي بهدف تعزيز المركز التنافسي للأكاديمية. ويمكن تفسير درجة الممارسة المنخفضة لهذا البعد (القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم) من أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها لسيطرة النمط المركزي في إدارة التعليم العالي - والتي تكاد تكون صفة دائمة في إدارة النظم التربوية العربية بشكل عام والليبية بشكل خاص - مما جعل إدارة الأكاديمية عاجزة عن وضع خطط استراتيجية داعمة للتعلم حتى وإن تمتعت ببعض الاستقلالية إلا أنها استقلالية مقيدة بقيود المركزية والتبعية للتعليم العالي الذي يمنعها من البدء ببناء منظمة متعلمة وذلك لافتقارها "القيادة الإدارية المرتبطة بمنظومة المفاهيم والقيم التي تقوم عليها المنظمات المتعلمة وبمدى استعداد هذه القيادة لبذل الجهود الكبيرة، وممارسة العمل الجاد، والقدرة على الصبر لتحقيق بيئة المنظمة المتعلمة .

وفيما يتعلق ببعد (تشجيع الحوار والاستفسار) فإن أفراد العينة يقرون بانخفاض هذا درجة توافر هذا البعد ومعنى هذا أنّ هناك ضعفاً في الثقافة التنظيمية التي تحث على مشاركة المهارات والخبرات الموجودة لدى أفراد المنظمة، وتمكينهم من طرح الأسئلة التي تساعد على حل المشكلات والتعبير

على آرائهم الشخصية.، تلك الثقافة التي تتيح تبادل المعلومات بصراحة وشفافية وتشجع على إثارة الأسئلة والحوار الفعال وتقبل النقد بين موظفيها من خلال قنوات اتصال مفتوحة بينهم، ويمكن تفسير درجة الممارسة المنخفضة لهذا البعد من أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها لجمود الهيكل التنظيمي بالأكاديمية والذي يعيق عملية التواصل وتبادل المعلومات والحوار والاستفسار .

ويأتي بُعد (إيجاد فرص مناسبة للتعلم) كذلك بدرجة منخفضة ومعنى ذلك أن افراد العينة يقرون بضعف وانخفاض فرص التعلم داخل مواقع العمل الذي يتم من خلال تصميم أنظمة وهياكل تشجع على زيادة الأداء المعرفي، ويمكن تفسير درجة الممارسة المنخفضة لهذا البعد من أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها. لعدم وجود خطة تساند التدريب والتعلم والابتكار بصورة واضحة وواعية حيث تعتبر هذه الخطط والاستراتيجيات أحد أنشطة المنظمات المتعلمة الرئيسة وأهم مصادر بناء المزايا التنافسية والمحافظة عليها .

أما بُعد (ربط الأكاديمية بالبيئة الخارجية) فهو كغيره من الأبعاد السابقة قد تحصل على درجة توافر منخفضة من وجهة نظر افراد العينة ، ومعنى هذه النتيجة افتقار ادارة الأكاديمية الى اليات الاتصال النظمي الذي يربط بين الأفراد والمنظمة وبيئتها الخارجية، حيث يتم استقبال المعلومات من الوسط الخارجي لتعديل ممارسات وسلوكيات العمل، وهذا يعني ضعف تشجع إدارة الأكاديمية الموظفين على الحصول على إجابات ومعلومات من الإدارات المختلفة وقلة اهتمام إدارة الأكاديمية بمعرفة أثر قراراتها في معنويات الموظفين وإهمالها مبدأ شمولية التفكير في العمل عند حل المشكلات، وعدم استفادة إدارة الأكاديمية من الخبرات والكفاءات العلمية للموظفين في حل المشكلات، ويمكن تفسير درجة الممارسة المنخفضة لهذا البعد من أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها إلى إدراك أفراد العينة لانخفاض فاعلية الدعم الخارجي في تطوير الأكاديمية على المستويين الإداري والاكاديمي، وحرص إدارة الأكاديمية على تطبيق الأنظمة واللوائح المعمول بها دون الالتفات إلى حاجات الموظفين الشخصية مما أدى إلى عدم الموائمة بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية.

وفيما يتعلق ببُعد (تشجيع التعاون والعمل الجماعي) فهو ايضا تحصل على درجة توافر منخفضة كبقية الأبعاد وقد يعزى ذلك إلى عدم كفاية الدعم المقدم للموظفين مقابل إنجازاتهم نظراً لارتباط نظام المكافآت بجملة من اللوائح والأنظمة التي تعيق توافرها، وباعتبار أنّ البيروقراطية والروتين هما النمطان السائدان بشكل عام فإن ذلك قيد حرية التحفيز وسبب في انعدام الثقة في الإدارة وعدم رغبتهم في تطوير معلوماتهم ومعرفتهم والاكتفاء بتنفيذ الاستراتيجيات العتيقة والاكتفاء بما يتوفر لديهم من امكانيات.

ويأتي بُعد (تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة) أيضاً بدرجة توافر منخفضة من وجهة نظر أفراد العينة ومعنى هذه النتيجة أنهم يقرون بافتقار إدارة الأكاديمية لمهارة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبل الأكاديمية، وتفسر الباحثة ذلك لغياب ثقافة الاهتمام بالمبادرات الفردية والجماعية المقدمة من الموظفين، وعدم دعم جهود الموظفين لتحقيق أفضل الممارسات في الأداء الإداري والأكاديمي، وعدم سماح الإدارات العليا للموظفين بتقديم خيارات متعددة لتنفيذ مهام العمل، وهذا كله بسبب عدم فهم الإدارات معنى المسؤولية المشتركة لتحقيق الرؤية والرسالة والأهداف.

واخيراً بُعد (إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم) الذي رأى أفراد العينة أنّ درجة توافره منخفضة ومعنى هذه النتيجة ضعف استثمار استخدام التكنولوجيا في مشاركة المعارف التنظيمية ودمجها في مختلف الممارسات. ويمكن تفسير هذه النتيجة لعدم وجود توصيفات مكتوبة يدياً تحد خطوط السلطة وقنوات الاتصال المعمول بها وعدم استخدام الإدارة لنظم اتصالات متبادلة بين موظفيها

أن أفراد عينة الدراسة من الموظفين والموظفات يقرون بتوافر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق نموذج (DLOQ) بدرجة منخفضة، وبشكل عام فإن ذلك يعني وجود قصور شديد في نشر ثقافة المنظمة المتعلمة ومفهومها فهذه الثقافة من وجهة نظر الباحثة مازالت تحتاج إلى المزيد من الجهود لنشرها وممارستها، والأكاديمية الليبية للدراسات العليا بصفتها مؤسسة تُعدّ حديثة نسبياً تحتاج إلى تمكين قادتها وموظفيها ومنسوبيها من ممارسة أبعاد المنظمة المتعلمة في سلوكياتهم وتعاملاتهم.

السؤال الثاني: هل توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير النوع؟

لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في تقدير درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي - من وجهة نظر موظفيها والتي يمكن أن تعزى إلى متغير النوع، استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على أداة الدراسة، واستخدام الاختبار التائي (t.test) لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطين، وذلك كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (9)

يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي - من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير (النوع)

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة المعنوية
ذكر	44	2.09	0.378	98	1.246	* 0.216
أنثى	56	1.99	0.430			
المجموع	100					

*غير دالة عند مستوى 0.05

من الجدول نجد أن متوسط العينة الأولي هو (2.09)، ومتوسط العينة الثانية 1.99 وقيمة الاحتمال 0.216 وهي أكبر من مستوى المعنوية وبالتالي لا توجد فروق حول توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي - من وجهة نظر موظفيها والتي يمكن أن تُعزى إلى متغير النوع حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المصري، 2018) والتي جاءت نتائجهم بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس

السؤال الثالث: هل توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تُعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في تقدير درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي - من وجهة نظر موظفيها والتي يمكن أن تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات، وذلك كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (10)

يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي - من وجهة نظر موظفيها المتعلمة تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	القيمة الفائية	مستوى المعنوية

*0.247	1.418	2	0.236	0.471	بين المجموعات
		97	0.166	16.119	داخل المجموعات
		99		16.591	المجموع

*غير دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق أنّ القيمة الفائية بلغت (1.418) وهي ليست ذات دلالة إحصائية، نستخلص من ذلك عدم وجود فروق في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي -من وجهة نظر موظفيها و التي يمكن أن تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وقد يفسر ذلك إلى أنّ جميع العاملين على اختلاف مؤهلاتهم يعملون تحت قيادة واحدة وهي إدارة الأكاديمية التي تتبع نفس الوزارة، فيعملون تحت سياستها وقوانينها ولذلك جاءت استجاباتهم واحدة، حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المصري، 2018) ودراسة السقا وآخرون (2016) التي جاءت نتائجهم بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

السؤال الرابع: هل توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية؟

لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في تقدير درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي -من وجهة نظر موظفيها و التي يمكن أن تعزى إلى متغير الخبرة الوظيفية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات، وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (10)

يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي -من وجهة نظر موظفيها المتعلمة تعزى لمتغير (الخبرة الوظيفية)

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	القيمة الفائية	مستوى المعنوية
بين المجموعات	0.516	.258	2	1.558	*0.216

		97	.166	16.074	داخل المجموعات
		99		16.591	المجموع

*غير دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق أنّ القيمة الفائية بلغت (1.558) وهي ليست ذات دلالة إحصائية، نستخلص من ذلك عدم وجود فروق في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي - من وجهة نظر موظفيها والتي يمكن أن تُعزى إلى متغير الخبرة الوظيفية، وقد يفسر ذلك إلى أنّ جميع العاملين على اختلاف خبراتهم يعملون تحت قيادة واحدة وهي إدارة الأكاديمية التي تتبع نفس الوزارة، فيعملون تحت سياستها وقوانينها ولذلك جاءت استجاباتهم واحدة، حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المصري، 2018) ودراسة أبو العلا (2015) التي جاءت نتائجهم بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

- النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أنّ درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها كانت منخفضة.
- لا توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تُعزى لمتغير النوع.
- لا توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تُعزى لمتغير المؤهل العلمي للموظف.
- لا توجد فروق إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي من وجهة نظر موظفيها تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية للموظف.

توصيات الدراسة:

- في ضوء ما توصلت له هذه الدراسة من نتائج توصي الباحثة بالآتي:
- العمل على نشر ثقافة المنظمة المتعلمة في الأكاديمية الليبية للدراسات العليا- فرع بنغازي وبقية الاكاديميات بدولة ليبيا.

- استخدام التكنولوجيا الحديثة وتطوير أنظمة الاتصال بما يسهل تبادل المعلومات والمعارف بيسر ودقة.
- زيادة فرص التدريب لتطوير القيادات الإدارية والموظفين بالمؤسسات الليبية على دعم وتشجيع أسلوب العمل الجماعي لمواجهة التحديات التي تواجه منظماتهم ومؤسساتهم التي ينتمون إليها.
- ضرورة إعادة النظر في الثقافة التنظيمية السائدة بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا بما يتلاءم مع متطلبات تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة.
- ضرورة تبني الجامعات والأكاديميات لمفهوم المنظمة المتعلمة والعمل على نشر ثقافتها بين أفرادها ومنسوبيها لمواجهة متطلبات الألفية الثالثة.
- منح حوافز ومكافآت لتشجيع الموظفين وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد والعمل من أجل دعم وتحقيق أهداف الأكاديمية مما يؤهلها لتكون منظمة متعلمة.

المقترحات:-

- إجراء دراسة مماثلة لمعرفة مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعات والأكاديميات الليبية العامة والخاصة.
- إجراء دراسة لمعرفة معوقات تطبيق المنظمة المتعلمة بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا بنغازي وغيرها من المؤسسات الجامعية.

المراجع

- أبو حشيش، بسام محمد عبد الرحمن، ومرتجي، زكي رمزي(2011): مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، 19(2)، ص ص 397-438.
- أبو العلا، ليلي محمد (2017): درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس (DLOQ) في كلية التربية للبنات بجامعة الطائف من وجهة نظر الموظفات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج 18، ع 1، ص ص 445-487.
- أبو مدلة، رنده نبيل مصطفى (2014) العلاقة بين تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة والتميز المؤسسي "دراسة ميدانية على المؤسسات الدولية العاملة في محافظات قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر.

- البنا، شادي إبراهيم محمد، والمزين، سليمان حسين موسى (2012): درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
- بوروينة، لبنى وحميدات نصالح(2022): أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في تحقيق الإبداع التنظيمي حسب مقياس () لموظفي سونغاز- فرع جبجل، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، م 5، ع1، ص ص 196-212.
- البوسعيدي سالم بن سليمان بن سالم(2018): درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية السلطان قابوس لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان.
- حجازي، هناء شحات السيد إبراهيم (2018). المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية: جامعة بنها- كلية التربية، 29(116)، ص ص 113-227.
- الحربي، دينا مسفر، والعباسي، دلال عمر(2022): واقع تطبيق إدارة التعليم بمدينة جدة لمعايير المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالتميز المؤسسي من وجهة نظر منسوباتها، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية م 6، ع44، ص ص 1-37.
- حسانين، جاد عبد الرب عبد السميع (2011): خصائص المنظمة المتعلمة وأثرها في تنمية قدرات التفكير الابتكاري. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
- الحواجرة، كامل (2010): مفهوم المنظمة المتعلمة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، م 6، ع2، ص ص 225-245.
- خلف، سعد حجاج وإبراهيم، رؤى أحمد(2021): تأثير متطلبات بناء المنظمة المتعلمة على التفوق المنظمي "دراسة ميدانية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت. مجلة دنانير(44)، ص ص 464-492.
- رمضان، عصام (2014): مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) 28(10)، 2373-2410.
- زياده، رانية محمد محمود(2021): المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز (حالة دراسية) جامعة المنوفية من وجهة الموظفين فيها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد
- السقا، امتثال أحمد و السندي، نسبية والزغبيني، هديل (2016) : دور مديرات المدارس الحكومية بالرياض في إدارة التغيير نحو المدرسة كمنظمة متعلمة . مجلة رسالة التربية وعلم النفس، ع52. ص ص 69-98.

- سليمان، سناء محمد (2009): **مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الأساسية**، القاهرة، عالم الكتب.
- شفيق، أحمد عبد المنعم(2006): **مدى توفر مقومات المنظمة دائمة التعلم بالبنوك التجارية المصرية وأثره على الانتماء التنظيمي**، رسالة دكتوراة، جامعة بنها.
- الطويل، هاني وعبابنة، صالح (2009): **المدرسة المتعلمة مدرسة المستقبل**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الرزاق، فاطمة وأحمد عبد العليم: 2013، "المنظمة المتعلمة وعلاقتها بقوة عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف". **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، ع(44)، الجزء (3)، ص 158 - 105
- عبدالمطلب، مريم عبدالصمد(2020): **المنظمة المتعلمة كمدخل لتطوير الثقافة التنظيمية بمدارس التربية الخاصة في دولة الكويت**، رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.
- العتيبي، تركي بن كديميس؛ إبراهيم، هيفاء بنت عيد العزيز سليمان (2015): **درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وعلاقتها بتمكين العاملين بجامعة الطائف**، **مجلة الثقافة والتنمية**، (92)، ص ص 35 - 160 .
- العرفج، عبد المحسن حسين (2011): **واقع تبني جامعة الملك فيصل لأبعاد المنظمة المتعلمة. المجلة المصرية للدراسات التجارية. جامعة المنصورة. 34(4). 205-236.**
- علوش، علا مصطفى(2016): **تقييم واقع تطبيق المنظمة المتعلمة في جامعة تشرين - دراسة مسحية على كليات فرع جامعة تشرين في مدينة طرطوس - رسالة ماجستير**، جامعة طرطوس، سورية.
- العنزلي، سعود عيد (2016): **مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها**، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع 7، ص ص 105-150.
- غمري، السيد اسماعيل(2014): **المردود التربوي لتطبيق منظمات التعلم في مؤسسات التعليم الجامعي**، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع 55.
- الفرهود، صالح (2019): **رؤية مقترحة لتحويل الكليات التقنية في المملكة السعودية إلى منظمات متعلمة**، **مجلة العلوم التقنية والتربوية**، 8(1)، ص ص 119-140
- كريم، رمضان سعد، وآخرون (2022): **واقع ممارسة ضوابط المنظمة المتعلمة في مدارس التعليم الأساسي بمدينة شحات. مجلة كلية التربية جامعة سرت 1(1). ص ص 16-40.**

- المصري، بدرية بنت عبدالعزيز إبراهيم (2018) : واقع تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة في إدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض ومعوقات تطبيقها، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد التاسع عشر لسنة 2018.
- نجم، عبود نجم (2004): ادارة المعرفة " المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"، عمان، مؤسسة الوراق للنشر .
- النسور، أسماء سالم (2010): أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- نصار، نور الدين محمد (2021): درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، ع6، ص ص 1-31

- Egan,T,(2002): learning organization Dimensions and Motivation to Transfer learning Large Firm Information Technology Employees , University of Minanesota , PHD. V63-08A of Dissertation AbstractesInternationl ,2002,p2938.

-لخضر، حرز الله محمد (2023)المؤسسة التعليمية هي الأقدر على الصمود،

<https://www.aljazeera.net/author/harzallah>