

درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة

حلب

صفاء عزيزي رزان قره محمد مروان دوير

قسم تربية الطفل/كلية التربية/ جامعة حلب/ سوريا

marwandwaer@gmail.com

azizisafaa37@gmail.com

Kararazan@gmail.com

تاريخ نشر البحث: 2025 /1/28

تاريخ قبول النشر: 2024/11/23

تاريخ استلام البحث: 2024/10/1

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب، وقد بلغت عينة الدراسة من (40) عضو هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة حلب، وقد أعدت الباحثة استبانة مكونة من (41) عبارة موزعة على 7 أبعاد، واستخدم المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب جاء بدرجة متوسطة، وجاء بُعد تشجيع الحوار والاستفسار أولاً وبُعد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم جاء أخيراً، عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.

الكلمات الدالة: أبعاد المنظمة المتعلمة، كلية التربية، جامعة حلب.

Application Extent of the Learning Organization Dimensions among Faculty Members at the College of Education of the University of Aleppo

Safaa Azizi Razan Kara Muhamed Marwan Dwaer

Child Education/ Faculty of Education University of Aleppo/ Syria

Abstract

The research aimed to know the degree of application of the dimensions of the learning organization among faculty members in the College of Education at the University of Aleppo. The study sample consisted of (40) faculty members in the College of Education at the University of Aleppo. The researcher prepared a questionnaire consisting of (41) statements distributed over 7 dimensions. The descriptive approach was also used to suit the nature of the study, and the research reached the following results: The degree of application of the dimensions of the learning organization among faculty members in the College of Education at the University of Aleppo came in at a moderate degree. And after encouraging dialogue and inquiry first, and after strategic leadership supporting learning, finally, there were no statistically significant differences in the degree of application of the dimensions of the learning organization among faculty members due to gender. There were no statistically significant differences in the degree of application dimensions of the learning organization among faculty members due to the variable Academic rank and years of experience.

Keywords: dimensions of the learning organization, College of education, university of Aleppo.

1. مقدمة البحث:

شهد العالم الذي نعيش فيه تطوراً سريعاً في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية ويواجه تحديات مختلفة نتيجة التقدم التقني والانفجار المعرفي. وقد فرضت هذه التحديات متطلبات متتالية على كافة المنظمات، بما فيها المؤسسات التعليمية، إذ أصبح من الضروري عليها أن تعمل سريعاً على تطوير ممارساتها وإعادة التفكير في كافة أنشطتها لربط التعليم. وتطورت، لذلك ظهر اتجاه يسعى إلى استشراف المستقبل ويعمل على دعوة الجامعات التي تعد من أهم المؤسسات التعليمية بحكم طبيعتها عملها وبنيتها المعرفية القوية، إلى تبني مفاهيم جديدة تتمحور حول - التحول من المنظمات التقليدية إلى المنظمات المتعلمة [1:ص53].

تعد المنظمة المتعلمة من أهم المداخل الإدارية التي تسعى المؤسسات إلى تبنيها لتنمية رصيدها المعرفي وقدراتها الابتكارية [2:ص30]، إذ تتميز بأنها منظمات مرنة تعلم نفسها بنفسها وتتعلّم من الآخرين أفضل ما يمارسون من أساليب عمل، وتنقل المعرفة بسرعة وفاعلية نقلاً تشاركياً بين كافة أجزائها وتتبنى أسلوب فرق العمل بدلاً من العمل الفردي وتمتلك ثقافة توافقية مع بيئتها وهيكل تنظيمياً أفقياً وأنظمة للمراجعة والقياس، ولا شك في أن الجامعات لكونها تمثل قمة المنظومة التعليمية وتمتلك معظم مقومات المنظمة المتعلمة من الموارد البشرية والبنية التحتية المعلوماتية والمعرفية والبحثية والتنظيمية مطالبة اليوم بالتحول من الانكفاء على ما تعرف إلى مداومة التعلم لتصبح منظمات متعلمة لكي تضمن لنفسها موقعاً متميزاً في بوتقة الأداء الجامعي [3:ص65-76]

من هنا جاءت الدراسة الحالية لمعرفة درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية التربية بجامعة حلب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2.1 مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات متزايدة في ظل تسارع وتيرة التغير والتطور المعرفي ما جعلها تسارع في الإفادة من معظم المفاهيم المستجدة في العلوم الإدارية التي تحدث نقلة نوعية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها [1:ص70].

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى التباين في تطبيق الجامعات لمفهوم المنظمة المتعلمة إذ أشارت دراسة علوش [4:ص353-370] إلى أن درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة جاء بدرجة متوسطة ودراسة البهلول [5:ص221-234] التي أكدت أن هناك قصوراً في تبادل وتشارك المعلومات والمعارف بين العاملين في عملية التعلم سواء في فرص التدريب أو المكافآت التشجيعية ومن ثم انخفاض في مستوى عناصر المنظمة المتعلمة ودراسة ديب [6:ص73-87]. مما دل على أن درجة توافر مكونات المنظمة المتعلمة كانت منخفضة، لقلّة الدراسات التي تناولت كلية التربية كمنظمة تعليمية في جامعة حلب حيث أنها تعنى بإعداد معلمي المستقبل في مجال التعليم. عصر يتسم بالتغير الشديد وصعوبة استشراف المستقبل جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل التالي:

ما درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب؟

3.1 تساؤلات البحث: يقوم البحث الحالي بالإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

4.1 أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

1. تعرف درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب
2. الكشف عن الفروق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس.
3. الكشف عن الفروق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغيرا لرتبة الأكاديمية.
4. الكشف عن الفروق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

5.1 أهمية البحث: تنبع أهمية هذا البحث من الأمور التالية:

1. أهمية موضوع المنظمة المتعلمة بشكل عام وحدثتها النسبية في البيئة العربية وهو أحد المداخل التي تمكن الجامعة من التكيف مع مختلف التحديات.
2. للبحث بعد تطبيقي يتمثل فيما سيقدمه من نتائج وتوصيات للمؤسسات التعليمية وخاصة الجامعية منها مما قد يساهم في الاستفادة من المنظمة المتعلمة وتوظيفها بما يساعد على تطويرها وتحسين أدائها ومن ثم تحقيق التميز المؤسسي.
3. تزويد مخططي ومسؤولي تطوير التعليم الجامعي بمفهوم المنظمة المتعلمة كأحد الاتجاهات الحديثة للتنمية الإدارية للمؤسسات الجامعية.
4. ستدفع نتائج هذه الدراسة القائمين على إدارة المنظمات عمليا إلى إعادة النظر في كل ما يتعلق بالأبعاد الاستراتيجية التنظيمية والإدارية والثقافية مما سيخلق المناخ المناسب لتنمية القدرات الابتكارية لدى العاملين في هذه المنظمات.
5. من المؤمل أن تكون هذه الدراسة محفزة وتفتح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بموضوع المنظمة المتعلمة، وخاصة تحويل الكليات والجامعات إلى منظمات متعلمة.

6.1 حدود البحث: تتمحور حدود البحث بالتالي:

- * حدود بشرية: عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة حلب.
- * حدود مكانية: كلية التربية بجامعة حلب
- * حدود زمنية: العام الدراسي (2023-2024) الفصل الدراسي الثاني
- * حدود علمية: (بناء فرص التعلم المستمر، تشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعاون والتعلم الجماعي، إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة، ربط الجامعة بالبيئة الخارجية، القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم).

7.1 مصطلحات البحث:

المنظمة المتعلمة Learning Organizations : عرفها بيتر سينج بأنها: المنظمة التي يعمل فيها الجميع فيها بشكل مستمر ومتعاون على تطوير قدراتهم باستمرار من أجل تحقيق النتائج التي يرغبون في تحقيقها وهي التي تسعى إلى تطوير أنماط جديدة من التفكير وتضع لها مجموعة من الأهداف والطموحات الجماعية حيث يتعلم أفرادها باستمرار كيف يتعلمون بشكل جماعي [6:ص23].

الجامعة كمنظمة متعلمة (الجامعة المتعلمة) University as learning Organization: أسلوب إداري حديث يمكن الجامعة من التعلم والتطوير ومواصلة التطوير بتمكين العاملين وتشجيع التعاون والحوار والتواصل بين أفرادها والمجتمع الخارجي. وتتبنى استراتيجية التعلم المستمر والقيادة الاستراتيجية على كافة المستويات الإدارية والأكاديمية بما يساعدها على الحفاظ على كفاءتها وقدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة [7:ص90].

درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة: تعرف إجرائياً بأنها: الدرجة الكلية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من أفراد عينة الدراسة في كلية التربية بجامعة حلب على الأداة المستخدمة في الدراسة.

2-الإطار النظري والدراسات السابقة:

2.1 مفهوم المنظمة المتعلمة: يعد مفهوم المنظمة المتعلمة حديثاً نسبياً، إذ بدأ تناوله على نطاق واسع وازداد انتشاره في بداية تسعينيات القرن الماضي عندما ظهر لأول مرة عام (1990) على يد بيتر سينج في كتابه الخامس ضابط. ونظراً لأن هذا المفهوم جديد في الفكر الإداري المعاصر، ولأنه سيكون من الصعب إيجاد اتفاق عليه فهو موحد في جوهره؛ لأنه يحتوي على عدد كبير من المفاهيم والقضايا المترابطة في مجالات علمية متعددة. وقد اتجه الباحثون إلى دراسته من زوايا متعددة ومن منظور مختلف، كل حسب الزاوية والمنطق الذي اعتمده كوسيلة للبناء، وهو السبب الرئيس لهذا التناقض. لقد تنوعت وتعددت التعريفات التي قدمها الباحثون والمفكرون عن المنظمة المتعلمة. وقد عرفت المنظمة المتعلمة بأنها: المنظمات التي يعمل فيها العاملون على تعظيم طاقاتهم وقدراتهم للوصول إلى أهدافهم بحيث تتضح أنماط فكرية جديدة وواسعة وتتطور فيها مجموعة من الأهداف والطموحات الجماعية، ويتعلم أعضاؤها بشكل جماعي.

والتعريف السابق يشير إلى توجه المنظمة المتعلمة نحو إشراك العاملين في مناقشة مشكلاتها والبحث عن حلول لها لإحداث التغيير وسار على هذا النهج روبنز إذ عرّف المنظمة المتعلمة بأنها: المنظمات التي طورت القدرة على التكيف والتغيير المستمر؛ لأن جميع أعضائها يقومون بعمل فعال في تحديد وحل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل [8:ص463-473]

يتضح -مما سبق- أن مفهوم المنظمة المتعلمة قد توسع ليشمل تشجيع التعلم بين أعضائها وتعزيز تبادل المعلومات بين الموظفين، ومن ثم تشكيل فرق عمل أكثر معرفة. يبحث العاملون عن أفكار جديدة للتأقلم معها وتبادلها برؤية مشتركة. وهي المنظمة التي تمتلك المهارة في خلق المعرفة واكتسابها ونقلها وتغيير سلوكها. ووفقاً لهذه المعرفة الجديدة، مع ضمان استمرارية عملية التعلم، وتطوير قدرات العاملين في المنظمة، والتطوير الذاتي المستمر للمنظمة كلها، والعمل على إنشاء قنوات تربط تعلم الأفراد بسياسات المنظمة.

أما المفهوم الشامل للمنظمة المتعلمة، فنعرّفها بأنها: التي تتعلم وتشجع التعلم باستمرار لجميع العاملين فيها والعمل على رفع كفاياتهم بالعمل الفريقي وتشجيع التعاون والحوار ودعم الإبداع والتطوير المستمر والتنبؤ بالتغيير والاستعداد للمستقبل بحيث تحقق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

من هنا يبرز المفهوم الشامل الذي يجب أن تتبناه الجامعات المعاصرة للتأكد من مدى انسجامها وملائمتها لمتطلبات الحداثة [9:ص25-30]

خصائص المنظمة المتعلمة:

قد يتوفر بكل منظمة خاصية أو أكثر من خصائص المنظمات المتعلمة ولكن النقطة الأساس في هذا الجانب هي ضرورة توفر أكبر قدر ممكن من هذه الخصائص لتوفير المناخ والبيئة التنظيمية التي يمكن توصيفها بالمنظمة المتعلمة ومن أهم خصائص الجامعة المتعلمة كما حددها سلطان وخضر (2010):

1. بيئة العمل: هي البيئة التي تتصف بالثقة والتعاون وتشجع الاتصالات المفتوحة وتشجع الأفراد على طرح الأسئلة والتحدي والنقاش لكافة قضايا التعلم والتعليم وتشجع المشاركة في اتخاذ القرار ويتوفر لديها خطة منهجية لتحديد المشكلات ومعالجتها وحلها على مستوى الجامعة وهي جامعة مفتوحة على أساليب جديدة وتتعلم من الخبرات الذاتية والتجارب السابقة ومن تجارب الآخرين وتشجع على اكتساب المعرفة وخاصة الجديدة وتيسر نقل المعرفة بسرعة وفعالية في أرجائها.

2. التحسين المستمر للأداء: بالتغذية الراجعة وإثراء القاعدة المعرفية وصقل المهارات وتخصيص كافة مستلزمات التطور المهني من أموال وقت.

3. متابعة رسالة الجامعة وأهدافها ومراجعتها: بوضع القيم والممارسات وأنماط العمل السائدة موضع تساؤل في ضوء أهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها بل وإعادة في جدوى تلك الأهداف.

4. المبادرة والإقدام: إذ يسمح بالتجريب وطرح البدائل بعد أن توضع الممارسات السائدة موضع تساؤل على نحو ما سبق ذكره ويتطلب ذلك النظر إلى الأخطاء باعتبارها فرصاً للتعلم وتوسيع دائرة المعرفة والارتقاء بالمهارات.

5. القيادة التحويلية: إذ يتحول المديرون فيها من قادة تعليميين إلى قادة تعلم يتخذون عملاً قيادياً مسؤولاً لإيجاد ثقافة تنظيمية تنموية وتطور جميع العاملين في المنظمة ويوفرون فرصاً تعليمية ويقدمون تغذية راجعة ويعززون الثقة بالإنجاز ويبدون اهتماماً بالنجاح المهني للعاملين وبهذا يصبح التعلم ممكناً. مما سبق نجد أن خصائص المنظمة المتعلمة تركز على عدة أمور منها:

التعلم المستمر والعمل بروح الفريق والاهتمام بالتميز. الإبداع وتحصيل المعرفة وتوزيعها وتخزينها والقيادة التعليمية وتبني استراتيجية المشاركة والسماح بإتاحة الفرص لتبادل المعرفة والمعلومات والقدرة على التكيف مع التغييرات المستمرة في البيئة [10:ص 90].

2.2 الدراسات السابقة:

1- دراسة (علوش، 2015) [4:ص 353-370]: أجريت الدراسة في سوريا، وهدفت إلى التعرف على واقع تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية الاقتصاد الثانية في جامعة تشرين، وتكونت عينة البحث من (47) عاملاً في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين وهم: (الإداريون، أعضاء هيئة التدريس، الموظفون) وقد اعتمدت الباحثة استبيان مارسك واتفقت لأبعاد المنظمة المتعلمة المكون من 43 فقرة موزعة على سبعة محاور، واعتمدت المنهج الوصفي في البحث. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع تطبيق كلية الاقتصاد الثانية جامعة تشرين لأبعاد المنظمة المتعلمة، عدّ كلية الاقتصاد الثانية منظمة متعلمة بمستوى متوسط حيث تتوافر أبعاد المنظمة المتعلمة فيها بدرجة متوسطة. وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بتوفير كل التسهيلات الكافية لاكتساب المعرفة والمهارات الجديدة بشكل مستمر وتعزيز التعلم الإلكتروني لتمكين الأفراد في الحصول على المعلومات التي يحتاجونها وتطبيقها بشكل مستمر، وأوصت قادة كلية الاقتصاد بإدارة الاجتماعات شخصياً للمناقشة والصيانة والحوار وطرح الأسئلة ولتوفير التغذية المرتدة الصادقة للمشاركين .

2- دراسة (بهلول، 2018) [5:ص 370-353] : هدفت للتعرف على العلاقة بين عناصر المنظمة المتعلمة والابتكار التنظيمي في جامعة تشرين، تكونت العينة من (175) عاملاً في الكليات في جامعة تشرين وهم: (أعضاء الهيئة التدريسية والفنية بما في ذلك عمداء الكليات والنواب ورؤساء الأقسام إضافة إلى العاملين في المكاتب الإدارية)، وقد صمم الباحث استبانة للمنظمة المتعلمة واستبانة للابتكار التنظيمي، واتباع المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: وجود علاقة معنوية بين عناصر المنظمة المتعلمة والابتكار التنظيمي في جامعة تشرين ووجود أثر لعناصر المنظمة المتعلمة في تحقيق الابتكار التنظيمي في جامعة تشرين، وخلص البحث إلى مجموعة توصيات ومقترحات من شأنها أن تسهم بشكل إيجابي بأثر عناصر المنظمة المتعلمة في تحقيق الابتكار التنظيمي.

3- دراسة (فرغلي، 2018) [11:ص 127-256] : أجريت الدراسة في مصر، هدفت للتعرف على واقع تطبيق معايير المنظمة المتعلمة في جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية فيها، ووضع تصور لتفعيل هذه المعايير في المستقبل، وبلغت عينة البحث من (120) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات جامعة أسوان، وقد اعتمد الباحث مقياس مارسك واتفقت المعدل بواسطة الباحث، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصل إلى أن تطبيق معايير المنظمة المتعلمة في جامعة أسوان جاء بدرجة متوسطة، وأن بُعد ربط

الجامعة بالبيئة جاء أولاً و بعد تمكين الأفراد من رؤية مشتركة جاء أخيراً، قدمت الدراسة تصوراً مستقبلاً لتطبيق المعايير في الجامعة، وأوصت بضرورة تبني معايير المنظمة المتعلمة وممارسة أبعادها في الجامعات المصرية وتهيئة الإمكانيات اللازمة لتطبيقها.

4- دراسة (ديب، 2019) [6:ص73-87] : أجريت الدراسة في سوريا، هدفت إلى تحديد درجة توافر مقومات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، ومعرفة ما إذا كانت فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات عينة البحث فيما يتعلق بدرجة توفر مقومات المنظمة المتعلمة في جامعة دمشق تعزى للمتغيرات الآتية: (سنوات الخبرة، الصفة الوظيفية، تصنيف الكلية) وتكونت عينة البحث من ٩٢ مدرساً في جامعة دمشق، وقد صممت الباحثة استبانة مكونة من ٣٤ عبارة موزعة على خمسة مجالات وهي (التعلم المستمر، الحوار والعمل الجماعي، التمكين والقيادة الاستراتيجية الداعمة، إدارة المعرفة، ربط الجامعة بالبيئة الخارجية) واتبعت المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى أن درجة توفر مقومات المنظمة المتعلمة في جامعة دمشق منخفضة بمتوسط كلي بلغ ٣٢,١ وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات عينة البحث فيما يتعلق بدرجة توفر مقومات المنظمة المتعلمة في جامعة دمشق تعزى للمتغيرات الآتية: الصفة الوظيفية، تصنيف الكلية، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات عينة البحث تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

5- دراسة (نصار، 2021) [12:ص2636-2899] تم إجراء الدراسة في فلسطين، هدفت للتعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبلغت عينة البحث من ٢٠٠ عضو هيئة تدريس بالجامعة الإسلامية بغزة كان اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد صممت الباحثة استبانة مكونة من ٥٨ بنداً موزعة على محورين الأول لأبعاد المنظمة المتعلمة كما حددها استبيان (DLOQ)، والثاني لمقترحات لتطوير الجامعة باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى: توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية في غزة بدرجة موافقة عالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تعزى لمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث تعزى لنوع الكلية بين الكليات النظرية والعملية لصالح الكليات العملية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية في غزة تعزى إلى الرتبة الأكاديمية .

-التعليق على الدراسات السابقة:

تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في تناوله موضوع أبعاد المنظمة المتعلمة فقد هدف إلى التعرف على درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ليتفق مع دراسة علوش (٢٠١٥) [4:ص353-370] ودراسة نصار (٢٠٢١) [12:ص2636-2899] واختلف مع دراسة ضاحي (٢٠١٨) [11:ص127-256] التي هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق معايير المنظمة المتعلمة و وضع تصور مقترح لتفعيل هذه المعايير ودراسة بهلول (٢٠١٨) [5:ص353-370] التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين

عناصر المنظمة المتعلمة والابتكار التنظيمي ودراسة ديب (٢٠١٩) [6:ص73-87] التي هدفت إلى تحديد درجة توفر مقومات المنظمة المتعلمة. واتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وأداة الدراسة. واتفق البحث الحالي أيضاً مع دراسة ضاحي (٢٠١٨) [11:ص127-256] ونصار (٢٠٢١) [12:ص2636-289] ودراسة ديب (٢٠١٩) [6:ص73-87] من حيث العينة المستهدفة وهي أعضاء هيئة التدريس في حين اختلفت مع دراسة علوش (٢٠١٥) [4:ص353-370] التي استهدفت الإداريين والموظفين وأعضاء هيئة التدريس في جامعة تشرين ودراسة بهلول (٢٠١٨) [5:ص370-353] التي استهدفت العاملين في الكليات داخل جامعة تشرين. وقد أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاطلاع على الجانب النظري وتصميم أداة البحث وتفسير النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة.

3. منهجية البحث وإجراءاته:

3.1 منهج البحث: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب في الإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه.

3.2 مجتمع البحث وعيّنته: تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب، البالغ عددهم (43) للعام الدراسي 2024/2023 م حسب إحصائيات دليل أعضاء هيئة التدريس في جامعة حلب، وتكونت عينة البحث من (40) عضو هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة حلب كان اختيارهم بالطريقة العشوائية والجدول (1) والجدول (2) يوضحان خصائص العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (1) توزع أفراد العينة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد
أستاذ مساعد	11
مدرس	7
مدرس متمرن	12

جدول (2) توزع أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد
أقل من 5 سنوات	21
من 5 إلى 10 سنوات	17
أكثر من 10 سنوات	2

3.3 أداة البحث: قامت الباحثة ببناء أداة البحث (الاستبانة) للتعرف على درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب وذلك بعد الاطلاع على الإطار النظري، ومجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتكونت الأداة من (42) عبارة موزعة على سبعة أبعاد. والجدول التالي يوضح توزيع فقرات الاستبانة على مجالاتها:

جدول (3) توزع فقرات الاستبانة على أبعادها

الأبعاد	عدد الفقرات
بناء فرص التعلم المستمر	6
تشجيع الحوار والاستفسار	6
تشجيع التعاون والتعلم الجماعي	6
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	6
تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة	5
ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	6
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	6
المجموع	41

واعتماد سلم التقدير وفقا لمقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الاستجابة كما في الجدول التالي:

جدول (4) درجة استجابة أفراد العينة

1	2	3	4	5
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
1 - 1.8	1.80 - 2.61	2.62 - 3.42	3.43 - 4.24	4.24 وأكثر

3.4 صدق الأداة: قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المتخصصين في كلية التربية للاطلاع على الأداة، ومدى صلاحيتها، والتأكد من سلامة صياغة فقراتها، ووضوح عباراتها، وقد أخذت بالملاحظات من حيث تعديل عبارات بعض بنود الاستبانة.

3.5 ثبات الأداة: قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الأداة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (40) عضو هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة حلب، وحساب ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما موضح فيما يلي: ثبات ألفا كرونباخ:

حساب ثبات ألفا كرونباخ الاستبانة كلها ولكل بعد من الأبعاد على حدى كما موضح في الجدول رقم (5):

جدول (5) يوضح معامل ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ الاستبانة ككل ولكل بعد من الأبعاد على حدى

البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
توفير فرص للتعلم المستمر	6	0.79
تشجيع ثقافة الحوار والاستفسار	6	0.90
تشجيع التعاون والتعلم الجماعي	6	0.93
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	6	0.87
تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة	5	0.83
ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	6	0.90
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	6	0.92
المجموع	41	0.97

يتضح من الجدول السابق أن ثبات ألفا كرونباخ تراوح بين 0.79 و 0.93 بين الأبعاد، وفي الأداة كلها بلغ الثبات 0.97 مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بثبات قوي. ثبات التجزئة النصفية:

قامت الباحثة بتقسيم الاستبانة إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب معامل ارتباط سبيرمان براون الذي بلغ 0.98 مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بثبات قوي.

6. نتائج البحث:

4.1 التساؤل الأول: ما درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حلب؟

للإجابة على هذا التساؤل استخرجت المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لكافة مجالات الاستبانة وللاستبانة كلها.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لمجالات الاستبانة وللاستبانة ككل:

الترتيب	درجة التوافر	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	أبعاد المنظمة المتعلمة
2	متوسطة	55.80	2.79	توفير فرص للتعليم المستمر
1	متوسطة	58.7	2.93	تشجيع ثقافة الحوار والاستفسار
6	منخفضة	50.6	2.53	تشجيع التعاون والتعلم الجماعي
3	منخفضة	51.16	2.55	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم
5	منخفضة	50.68	2.53	تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة
4	منخفضة	50.9	2.54	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية
7	منخفضة	49.5	2.47	القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم
	متوسطة	52.4	2.62	المجموع الكلي

يتضح من الجدول رقم (6) أن درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية جاءت بدرجة متوسطة على كافة أبعاد الاستبانة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.62) والوزن النسبي (52.4) ويمكن توضيح أن بعد تشجيع الحوار والاستقصاء حصل على المرتبة الأولى بسبب توافر مستويات متعددة من الحوار والاستقصاء لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة. هناك قنوات اتصال مفتوحة متاحة تبدأ بالقسم العلمي، مروراً بالكلية، وانتهاءً بالجامعة. وتعكس هذه النتيجة وجود مناخ فعال لحرية الرأي والحوار في الجامعة. أما بعد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم فهو في المستوى الأخير. وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود الدعم الكافي في عملية التعلم سواء في فرص التدريب أو المكافآت التحفيزية.

وفيما يتعلق بالبعد الأول لمقياس الدراسة المتعلق بتوفير فرص التعلم المستمر

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة حول بُعد توفير فرص للتعلم المستمر

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
1	يناقش أعضاء الهيئة التدريسية الأخطاء بموضوعية للتعلم والاستفادة منها	2.98	59.6	متوسطة
2	يحدد أعضاء الهيئة التدريسية المهارات التي يحتاجونها لإنجاز المهام في المستقبل	3.12	62.4	متوسطة
3	يساعد أعضاء الهيئة التدريسية بعضهم بعضاً بهدف التعلم	2.55	51	منخفضة
4	ينظر أعضاء الهيئة التدريسية إلى المشكلات على أنها فرصة للتعلم	2.68	53.6	متوسطة
5	يحظي أعضاء الهيئة التدريسية بالاحترام والتقدير في العمل	2.58	51.6	متوسطة
6	يمنح أعضاء الهيئة التدريسية فرصاً للتعليم المستمر	2.52	50.6	منخفضة

يتضح من الجدول رقم (7) أن استجابات أفراد العينة تعد بين المتوسطة والمنخفضة وقد حصلت عبارة (2) بمتوسط حسابي (3.12) على الرتبة الأولى، وتعزو الباحثة إلى أن المناخ الأكاديمي يدفع إلى تحديد المهارات لإنجاز المهام في المستقبل، وقد حصلت عبارة (3) بمتوسط حسابي (2.55) على الرتبة الأخيرة، وقد يرجع السبب إلى عدم رغبة أعضاء الهيئة التدريسية لمساعدة بعضهم البعض وتبني التعلم الذاتي، ويمكن تفسير وقوع قيم البعد بين المتوسطة والمنخفضة إلى أن عدداً من أعضاء الهيئة التدريسية قد يكتفون بدراسة الدكتوراه واختلفت رتبة هذا البعد مع دراسة فرغلي (2018) ودراسة نصار (2021)

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية حول عبارات بُعد تشجيع ثقافة الحوار والاستفسار

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
7	يزود أعضاء الهيئة التدريسية بعضهم بعضاً بتغذية راجعة صادقة	2.70	54	متوسطة
8	يصغي أعضاء الهيئة التدريسية لوجهات نظر زملائهم	2.72	54.4	متوسطة
9	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على تبادل آرائهم بكل شفافية	2.62	52.4	متوسطة
10	يعرض أعضاء الهيئة التدريسية وجهات نظرهم	3.05	61	متوسطة
11	يعامل أعضاء الهيئة التدريسية بعضهم بعضاً باحترام	3.40	68	متوسطة
12	يهتم أعضاء الهيئة التدريسية ببناء الثقة المتبادلة بينهم	3.12	62.4	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيمة المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة وفقاً لبنود بُعد تشجيع الحوار والاستفسار تراوحت بين (2.62) و (3.40) واحتل هذا البعد المركز الأول بين متوسطات أبعاد المنظمة السبعة ووقعت جميع بنود المجال ضمن نطاقي القيم المتوسطة، وقد حصلت عبارة (11) بمتوسط حسابي (3.40) على أعلى متوسط وهذا أمر متوقع إذ أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الدراسات العليا (دكتوراه) وهذا الأمر ينعكس إيجاباً على علاقاتهم ببعضهم، وقد حصلت عبارة (9) بمتوسط حسابي (2.62) على أقل متوسط وتعزو الباحثة إلى تحفظ عينة الدراسة على إبداء رأيهم بكل شفافية، وتعزو الباحثة قيمة البعد إلى حرص الإدارة الجامعية على توفير عدد من القنوات الاتصالية للحوار والاستفسار لعضو الهيئة التدريسية سواء بين أعضاء الهيئة التدريسية والإدارة الجامعية من جهة أو بين أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم وتوافقت رتبة هذا البعد مع دراسة علوش (2015).

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية حول عبارات بُعد تشجيع التعاون والتعلم الجماعي:

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
13	تتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بحرية لتكييف أهدافها حسب حاجة الجامعة	2.70	54	متوسطة
14	يعامل أعضاء الهيئة التدريسية بالمساواة بغض النظر عن الدرجة العلمية أو المكانة الإدارية	2.62	52.4	متوسطة
15	تركز أعضاء الهيئة التدريسية على كل من مهمة الجامعة وكيف تعمل الجامعة	2.68	53.6	متوسطة
16	تراجع الهيئة التدريسية تفكيرها نتيجة للمناقشات التي تتم بين أعضائها	2.80	56	متوسطة
17	تكافئ الهيئة التدريسية على إنجازاتها كفريق عمل	2.15	43	منخفضة
18	يكون أعضاء الهيئة التدريسية على ثقة بأن الجامعة ستعمل في ضوء توصياتهم	2.25	45	منخفضة

يتضح من الجدول رقم (9) حصول بُعد تشجيع التعلم والتعاون الجماعي على المركز السادس بين متوسطات أبعاد الدراسة وتراوحت جميع متوسطات بنود البعد بين المتوسطة والمنخفضة وحصلت عبارة (16) على أعلى متوسط حسابي (2.80) وهذا المتوسط يعكس مرونة الهيئة التدريسية وتشارك المسؤولية ونبذها للتسلط، وحصلت عبارة (17) على أقل متوسط حسابي (2.15) وهذا يعكس عدم اقتناع عينة الدراسة بوجود نظام للمكافآت على إنجازهم لعملهم، وقد تعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى حقيقة توفر درجة من التشجيع للعمل الجماعي من الإدارة الجامعية على جميع المستويات سواء على مستوى القسم العلمي أو على مستوى الكلية أو الجامعة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة فرغلي (2018)

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية حول عبارات بُعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم:

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
19	تستخدم الجامعة اتصالاً باتجاهين على أساس منظم	2.78	55.6	متوسطة
20	تسهل الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية الحصول على المعلومات المطلوبة في أي وقت وبسرعة وسهولة	2.62	52.4	متوسطة
21	تحتفظ الجامعة بقاعدة بيانات حديثة عن مهارات أعضاء الهيئة التدريسية	3.15	63	متوسطة
22	تستخدم الجامعة معيار لقياس الفجوات بين الأداء الحالي والأداء المتوقع لأعضاء الهيئة التدريسية	2.30	46	منخفضة
23	تتيح الجامعة لجميع أعضاء الهيئة التدريسية الدروس المستفادة من تجارب الجامعة	2.25	45	منخفضة
24	تقيس الجامعة أثر برامج التنمية المهنية التي تقدمها للعاملين لديها	2.25	45	منخفضة

يظهر الجدول رقم (10) أن قيمة المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة وفقاً لبنود بعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم قد تراوحت قيمها بين (2.25) و (3.15) وقد احتلّ الرتبة الثالثة بين متوسطات أبعاد الدراسة وقد حصلت عبارة (21) على أعلى متوسط حسابي (3.15) وتغزو الباحثة إلى حرص الجامعة على الاحتفاظ بمهارات أعضاء الهيئة التدريسية أما عبارة (24) و (23) على أقل متوسط حسابي (2.25) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس، وخاصة الجدد منهم، قد لا تكون لديهم المعرفة الكافية بتجارب الجامعة السابقة. وقد تعزى النتيجة الإجمالية إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم معرفة مسبقة بتجارب الجامعة لاستخلاص الدروس منها، بالإضافة إلى أن الجامعة تقدم دورات وورش عمل متعددة. بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، إلا أن أعداد المشاركين في العديد من هذه الدورات منخفضة بسبب انشغالهم بعبء التدريس والبحث العلمي. وهذا مؤشر على انخفاض اهتمام أعضاء هيئة التدريس ببرامج التطوير المهني، وبالتالي سيقبل اهتمامهم بتقييم البرامج نفسها. وقد اختلفت مرتبة هذا البعد مع دراسة نصّار (---2021).

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية حول عبارات بعد تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة:

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
25	تكرم الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على مبادراتهم	2.02	44	منخفضة
26	تمنح الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية حرية الاختيار في كيفية إنجاز مهمات العمل	2.50	50	منخفضة
27	تدعو الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية للمساهمة في وضع رؤيتها	2.75	55	متوسطة
28	تمكن الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية من التحكم بالمواد التي يحتاجونها لإنجاز أعمالهم	2.65	53	متوسطة
29	تتبنى الجامعة نظاماً لتطوير رؤيتها من خلال المستويات الإدارية المختلفة	2.75	55	متوسطة

يظهر الجدول رقم (11) أن قيمة المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة وفقاً لبنود بعد تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة قد تراوحت بين (2.02) و (2.75) واحتلّ هذا البعد المركز الخامس بين متوسطات أبعاد المنظمة الدراسة وقد حصلت عبارة (27) و (29) على أعلى متوسط حسابي (2.75) وهذه النتيجة تشير إلى توفر مناخ من الحرية الأكاديمية في الجامعة في حين عبارة (25) حصلت على أقل متوسط (2.02) وقد تعزى هذه النتيجة إلى ضعف تحفيز الطاقات والعناية بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس واتسقت هذه النتيجة مع دراسة علوش (2010).

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية حول عبارات بُعد ربط الجامعة بالبيئة الخارجية:

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
30	تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية على الموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات العائلة	2.38	47.6	منخفضة
31	تشجع جامعتي أعضاء الهيئة التدريسية على التفكير من منظور عالمي عند معالجة المشكلات	2.52	50.4	منخفضة
32	تشجع الجامعة على إشراك وجهات نظر المستفيدين من خدماتها في عملية اتخاذ القرار	2.70	54	متوسطة
33	تأخذ الجامعة في الاعتبار تأثير قراراتها في الروح المعنوية للعاملين لديها	2.35	47	منخفضة
34	تتعاون الجامعة مع المجتمع المحلي لتلبية الحاجات المشتركة وتعزيز أدوارها	2.60	52	منخفضة
35	تشجع الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية للحصول على المعلومات من جميع المستويات الإدارية لحل مشكلة ما	2.72	54.4	متوسطة

يبين الجدول رقم (12) أن قيمة المتوسطات لاستجابات العينة وفقاً لبنود بُعد ربط الجامعة بالبيئة الخارجية ما بين المتوسط والمنخفض ومن ثم احتل هذا البعد المركز الرابع بين متوسطات أبعاد الدراسة وقد حصلت عبارة (35) على الرتبة الأولى في البعد بمتوسط حسابي (2.72) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الجامعة تشجع أعضاء الهيئة التدريسية على الحصول على المعلومات من مختلف المستويات الإدارية سواء من رئيس القسم العلمي وصولاً إلى عميد الجامعة، أما عبارة (33) فقد حصلت على أقل متوسط (2.35) وتدل هذه النتيجة على تحفظ عينة البحث إزاء بعض القرارات الجامعية والتي قد تترك أثراً في نفوس منتسبي الجامعة واختلفت رتبة هذا البعد مع دراسة نصّار (2021) ودراسة فرغلي (2018).

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية حول عبارات بُعد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم:

رقم البند	البند	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التوافر
36	تدعم القيادة الجامعية طلبات أعضاء الهيئة التدريسية بخصوص فرص التعلم والتدريب	2.62	52.4	متوسطة
37	يشرك قادة الجامعة أعضاء الهيئة التدريسية في المعلومات المحدثة عن الاتجاهات التنظيمية للجامعة	2.65	53	متوسطة
38	يدعم القادة أعضاء الهيئة التدريسية من أجل تنفيذ رؤية الجامعة وخططها	2.80	56	متوسطة
39	يُدرّب القادة الإداريون في جامعتي أعضاء هيئة التدريس الذين يقودونهم	2.25	45	منخفضة
40	يسعى قادة الجامعة ليكونوا مدربين ومرشدين لمختلف أعضاء الهيئة التدريسية	2.30	46	منخفضة
41	يحرص قادة الجامعة على أن تكون ممارساتهم متماثلة مع قيم الجامعة ورويتها	2.95	59	منخفضة

يظهر الجدول رقم (13) أن قيمة المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.47) وقد حصلت عبارة (41) على الرتبة الأولى في البعد بمتوسط حسابي (2.95) وهذه النتيجة تعكس رضا وقناعة أعضاء هيئة التدريس بما تقدمه قيادة الجامعة، أما عبارة (39) فقد حصلت على الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.25) وقد أوضحت نتيجة هذا البعد أن قيادة الجامعة تسعى إلى تدريب الأفراد وتحفزهم على تنمية قدراتهم في عملية التعلم والتدريب بدرجة متوسطة، وقد توافقت رتبة هذا البعد مع نتائج دراسة نصار (2021).

4.2 التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس؟

4.3 للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار عينتين مستقلتين كما هو موضح في الجدول رقم (14) الجدول رقم (14) اختبار عينتين مستقلتين لبيان الفروق في درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig. (2-tailed)
ذكر	12	91.83	36.27	-2.08	38	0.19
أنثى	28	115.57	23.80			

من الجدول السابق رقم (14) يتضح أن قيمة الدلالة بلغت 0.19 وهي أكبر من 0.05 ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة نصار (٢٠٢١) التي أكدت وجود فروق في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس ولصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث، وتعزو الباحثة هذه النتيجة لدرجة تشابه ظروف العمل (الخبرات والأنشطة والبيئة) لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

4.3 التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova

الجدول رقم (15) اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

مصدر التباين	Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
Between Groups	172.12	2	86.06	0.09	0.91
Within Groups	34331.77	37	927.88		
Total	34503.90	39			

من جدول رقم (15) يتضح أن قيمة الدلالة بلغت 0.91 وهي أكبر من 0.05 ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير المؤهل

العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نصّار (٢٠٢١) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى الرتبة الأكاديمية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إحساس أعضاء هيئة التدريس من كافة الرتب الأكاديمية بأهمية مفهوم المنظمة المتعلمة وإدراكهم للأبعاد المختلفة لها، كما يدل على انتشار ثقافة التحديث والتطوير بين أوساط الأكاديميين.

4.4 التساؤل الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا التساؤل طبقت اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova

الجدول رقم (16) اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

مصدر التباين	Sum of Square	df	Mean	F	Sig
Between Groups	816.12	2	430.56	0.47	0.62
Within Groups	3364.78	37	909.26		
Total	34503.90	39			

من جدول رقم (16) يتضح أن قيمة الدلالة بلغت 0.62 وهي أكبر من 0.05 ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ديب (٢٠١٩) التي تؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تشابه آليات العمل الجامعي بأبعاده ومقوماته ومعوّقاته في كلية التربية بجامعة حلب الأمر الذي يفترض تشابه تقييمهم لدرجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية التربية بغض النظر عن سنوات خبرتهم في العمل.

4.4 التوصيات:

1. إدخال المنظمة المتعلمة كمفهوم إداري حديث ضمن مناهج الإدارة التربوية.
2. خلق فرص المحادثة للعاملين في الكلية لإيجاد تواصل مع دوائر الحوار وثقافة الاعتراف بالأخطاء كجزء من عملية التعلم
3. الاهتمام بخبرات ومعارف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال مشاركتهم في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية واستثمارها بالشكل الصحيح في تحسين أداء الجامعة.
4. عقد المؤتمرات والندوات التي تساهم في ترسيخ مفهوم المنظمة المتعلمة ونشر ثقافتها لزيادة الوعي الإداري بهذا المفهوم.
5. إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعات وبعض متغيرات السلوك التنظيمي مثل ضغوط العمل، وإدارة المعرفة والكفاءة التنظيمية والتغيير التنظيمي.

CONFLICT OF IN TERESTS**There are no conflicts of interest****المراجع:**

- [1] صالح أحمد أمين عباينة، هاني عبد الرحمن الطويل، المدرسة المتعلمة مدرسة المستقبل. ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (2008).
- [2] محمد، الرشودي، المنظمة المتعلمة. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، (2009).
- [3] سوزان سلطان، ضحى خضر، المؤسسات التربوية كمنظمات متعلمة. دار الفكر، عمان، (2010).
- [4] علا علوش، واقع تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة في جامعة تشرين دراسة مسحية على كلية الاقتصاد الثانية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الخامس، (2015).
- [5] علي البهلول، دور عناصر المنظمة المتعلمة في تحقيق الابتكار التنظيمي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد الاربعين، العدد الأول، (2018).
- [6] رزان ديب، درجة توفر مقومات المنظمة المتعلمة في جامعة دمشق من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية، المجلد الثالث، العدد السادس، (2019).
- [7] peter Senge, **The fifth Discipline. The Art and practice of the Learning organisation.** NEW YOUK, currency Double day), 1990.
- [8] جمال أبو الوفا، عبد العظيم حسين سلامة، سمر مصطفى محمد، المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية. مجلة كلية التربية ببنها، (2016).
- [9] جهاد صياح هاني، أساسيات بناء المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الثالث، العدد الرابع، (2007).
- [10] عامر سالم عوض، السلوك التنظيمي الإداري. دار الأسماء للنشر، عمان، (2008).
- [11] حاتم فرغلي ضاحي، تصور مقترح لإمكانية تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة بجامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة التربوية بجامعة أسوان، العدد السادس والخمسون، (2018).
- [12] نور الدين محمد نصار، درجة توافر ابعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، العدد السادس، (2021).