

تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق

التميز المؤسسي في جامعة حائل

د. خالد بن مبرك المطيري

أستاذ الإدارة التربوية المشارك، كلية التربية، جامعة حائل

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل، والتعرف فيما إذا كان هناك فروق في وجهة نظرهم تعزى للرتبة الأكاديمية والخبرة والكلية، واعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (٤٤) فقرة، تمثل كل منها محوراً من محاور الدراسة وهي: (خصائص المنظمة المتعلمة، العوامل التنظيمية، التميز المؤسسي)، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة تكونت من (١٣٦) عضواً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى حصول محور العوامل التنظيمية على المرتبة الأولى في التصورات ثم تلاه محور خصائص المنظمة المتعلمة، وأخيراً التميز المؤسسي، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية باستثناء محور التميز المؤسسي ولصالح تقديرات الكليات العلمية، ووجدت فروق ذات دلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة استاذ مساعد وأستاذ مشارك، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة ولصالح تقديرات من كانت خبرتهم من (١-٥) سنوات.

الكلمات المفتاحية: تصورات، الخصائص التنظيمية، المنظمة المتعلمة، التميز المؤسسي.

The perceptions of the faculty members of the organizational characteristics supporting the application of the concept of the organization learning to achieve institutional excellence at the University of Hail

Dr. Khalid bin Mbarak al-Mutairi

Associate Professor of Educational Management, Faculty of Education, Hail University

Abstract: The study aimed to identify the perceptions of the faculty members of the organizational characteristics supporting the application of the concept of the organization to achieve the institutional excellence in Hail University and to identify whether there are differences in their view attributed to the academic rank and experience and the college. In this study, the descriptive approach was adopted. To achieve the objectives of the study, (44) items, each of which is one of the study axes: (characteristics of the organization, organizational factors, organizational excellence). A sample of the study population was chosen from 136 members. The study showed no statistically significant differences between the average estimates of the sample members due to the macro variable except for the axis of institutional excellence and in favor of the estimates of the scientific colleges, and there were significant differences between the average estimates of the sample members For the academic rank variable and for the rank of assistant professor and associate professor. There were also statistically significant differences between the averages of the estimates of individuals and the benefit of the estimates of their experience (1-5 years).

Keywords: perceptions, organizational characteristics, learning organization, institutional excellence.

المقدمة

تعيش المنظمات والمؤسسات ونحن في بداية الألفية الثالثة عصر العولمة والانفجار المعرفي والتكنولوجي في مختلف ميادين العلم والمعرفة والاتصالات، والتي أصبح العالم خلالها قرية كونية صغيرة تتداولها ملايين الرسائل الإعلامية، واقتصاد عالمي قائم على التنافس والتميز، وثورة تستند إلى المعرفة والقوة، الأمر الذي يفرض على إدارة تلك المنظمات ضرورة امتلاكها القدرة على إعادة ترتيب أوضاعها والاستفادة من خبراتها وتجاربها السابقة وتفعيلها في مواجهة المتغيرات، وهذا يتطلب منها العمل بجدية من أجل تبني مفهوم المنظمة المتعلمة كمدخل لتحسين أدائها ونموها وبقائها ومنافستها للغير (Recepo, 2013 p 623).

والمنظمة المتعلمة كأحدث نمط إداري انتشر مؤخراً ليحل محل الأشكال التقليدية في إدارة المنظمات، فهي تقوم على النظرة المفتوحة للفرد وقدراته في الإسهام بتطوير المنظمة وليس الإدارة وحدها المسؤولة عن هذا التطوير، ومن ثم الكشف عن أهمية الزبون في البيئة التنافسية التي تجعله الرقم الصعب خارج الشركة، لهذا تم استبدال المدخل القائم على العامل بالاتجاه القائم على الزبون، وبخاصة أن الزبون هو مصدر المعرفة، فهو الأكثر معرفة بحاجاته ورغباته، وهو المصدر الأهم في التنبؤ المبكر بالسوق لأن التغيرات الأولى في السوق تظهر أولاً لديه لاسيما في مقترحاته وشكاواه ومطالبه (نجم، ٢٠٠٨ ص ٣٤).

ويرى (Marsick & Watkins, 1999p353) أن منظمات التعلم تتصف بقدرتها على تمكين العاملين، وتشجيع التعلم، والتعاون، والحوار والاعتراف بالتداخل بين الأفراد والمنظمات والمجتمعات، فالمنظمة المتعلمة يواصل فيها الأفراد العاملون محاولة تعلم أشياء جديدة، كتطبيق ما تعلموه في تحسين جودة المنتج و الخدمة (Noe et al., 2003p256).

إن المنظمة المتعلمة هي منظمة القرن الحادي والعشرين الذي يتسم بسرعة التغيرات، وكثرة التحديات، وتقدم التقنية وسبل الاتصالات، وتوليد المعرفة وإدارتها، والاهتمام برأس المال الفكري، والعنصر البشري تقديراً وثقة، وتحفيزاً على التعلم والابتكار والمشاركة في صياغة الرؤية وبلورة الاستراتيجية وصناعة القرار (عبد الرزاق وعبد العليم، ٢٠١٣، ص ٥).

وتتمتع المنظمات المتعلمة بمجموعة من الخصائص أهمها شعور العاملين فيها بأنهم يقدمون عملاً مهماً لصالحهم ولصالح العالم، وأن كل فرد فيها معنيٌّ بطريقة أو بأخرى بالنمو والتقدم وتحسين قدراته الإبداعية، ويكون عمل الأفراد بمجموعهم أكثر ذكاءً من عملهم منفصلين، والتركيز على فرق العمل وتصبح المنظمة معتمدة على قاعدة المعرفة من خلال تخزينها للمعارف وخاصة الضمنية منها، وتستمد الرؤية المشتركة من المستويات الإدارية جميعها، ويكون العاملون مدعويين للتعلم عن ماذا يجري في كل المستويات الإدارية بحيث يشعر الفرد فيها بالحرية بعيداً عن افتراضات

وتحيز الآخرين، ويعامل الفرد الآخر كزميل في إطار من الاحترام والثقة فيما يقوله ويفعله، فضلاً عن أن للفرد حرية التجريب واتخاذ المخاطرة والوصول إلى النتائج بانفتاح تام (العلي وآخرون، ٢٠٠٦، ص ٣٣٤).

ومن أجل توافر الخصائص السابقة يقتضي التحول من المنظمة التقليدية إلى المنظمة المتعلمة من خلال التحول من الهياكل العمودية إلى الأفقية، ومن المهام الروتينية إلى أدوار التمكين، ومن أنظمة الرقابة الرسمية إلى مشاركة المعلومات، ومن استراتيجية المنافسة إلى استراتيجية التعاون، ومن الثقافة المتصلبة إلى الثقافة المتكيفة (العصيمي، 2007، ص ١٠٧).

إن الجامعات تعمدُ إلى تحقيق الجودة في أنشطتها عن طريق التميز في الأداء التدريسي، والذي يمثل رأس المال الفكري في الجامعة، وأن يتجاوز الأداء المعايير الموضوعية من قبل إدارة الجامعة، إضافةً إلى مجموعة من الأنشطة التقليدية والتي من أهمها إلقاء المحاضرات، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، وإنجاز البحوث العلمية، وتقديم الاستشارات المختلفة وأيضاً من خلال جودة الأداء الإداري للعاملين في الأقسام المختلفة، والتقييم والتطوير المستمرين للعاملين على المستوى الإداري والأكاديمي، من خلال خطط استراتيجية لتحقيق مستوى عالٍ من الجودة والتنافسية عن طريق نشر ثقافة التطوير والتدريب بالجامعة، والعمل على أن تكون جزءاً أصيلاً من ثقافة المنظمة، وهذا يتطلب أن تعمل إدارة الجامعة على توفير بيئة داعمة للتعليم التنظيمي، وتمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة وتشجيع التعاون والحوار بين أفرادها لمواجهة التحديات وإحداث التغيير الإستراتيجية المطلوبة للنمو والتطور والبقاء (الحكيم، 2009، ص ١٠٤).

مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات السعودية الناشئة ومنها جامعة حائل كمؤسسة مجتمعية باتت تواجه تغييرات وتحديات تتطلب منها التميز في تقديم خدماتها لأفراد المجتمع خاصة في ظل التوسع الكمي في إنشاء الجامعات، ووجود جملة من التحديات في عالم يمتاز بالمنافسة وكثرة التغيرات نتيجة للثورة العلمية التكنولوجية وسيادة الاقتصاد المعرفي، والتي من شأنها أن تؤثر على فاعليتها والحيلولة دون الوصول إلى مستوى عالٍ من الإبداع والتميز، مما يستدعي أن تتبنى الجامعة مفاهيم حديثة تتوافق مع متغيرات العصر، ومن هذه المفاهيم الإدارية الحديثة التي تساعد على مواجهة هذه التحديات بثبات وتميز مفهوم "المنظمة المتعلمة"، وجاءت هذه الدراسة لتتماشى مع دراسة حسين (٢٠١٤، ص ٤)، والتي أشارت إلى "أن التعلم التنظيمي يعد مديلاً من مداخل التطوير في الجامعات على المستوى الإداري والأكاديمي خاصة في ظل العولمة والثورة التكنولوجية والاقتصاد الحر القائم على التنافس والتميز في تقديم خدماته للجمهور، ونتيجة لوجود توجه عام لتحويل الجامعات إلى منظمات متعلمة، فقد تزايدت الدراسات العربية والمحلية في المملكة العربية السعودية، التي اهتمت بتحويل الجامعات كمنظمة متعلمة وكذلك بدرجة ممارستها واستعدادها

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

لتطبيق مجالاتها المختلفة وربطها بمتغيرات أخرى حيوية ومنها ما ربطت المنظمة المتعلمة بأبعادها التنظيمية ومجالاتها، والاستعداد التنظيمي، والعلاقة بالأداء التنظيمي، والتغير الاستراتيجي، مثل دراسة الحياصات (٢٠١٧) والعنقري (٢٠١٧) وعبيد وربايعة (٢٠١٦) ودراسة زرعة (٢٠١٤)، وعبد الرزاق وعبد العليم (٢٠١٣) وحواجرة (٢٠١٠)، لذا أصبح من الضروري على جامعة حائل العمل على توفير فرص التعلم المستمر لأفرادها من خلال تبني مفهوم المنظمة المتعلمة كمدخل للتطوير وهذا يتطلب توافر عناصر المنظمة المتعلمة وتطوير أدائها من أجل مواجهة تلك التغيرات والتحديات الأمر الذي شكل دافعاً للباحث للقيام بهذه الدراسة من أجل التعرف إلى مدى توافر المنظمة التعليمية في الجامعة، ولذلك ومن هذا المنظور فإن مشكلة الدراسة تتحدد بالسؤال الرئيس التالي: " ما تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل؟ وتفرع منه التساؤلات التالية:

١. ما أهمية خصائص المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل؟
٢. ما العوامل التنظيمية الداعمة لتطبيق المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟
٣. ما مستوى تطبق أبعاد التميز المؤسسي في جامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لتغير الكلية، الخبرة، الرتبة الأكاديمية؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل.
٢. التعرف على أهمية خصائص المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل
٣. رصد العوامل التنظيمية الداعمة لتطبيق المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.
٤. تبيان مستوى تطبق أبعاد التميز المؤسسي في جامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.
٥. الكشف عن مدى دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل لأهمية خصائص المنظمة المتعلمة باختلاف متغيرات الدراسة الكلية، الخبرة، الرتبة الأكاديمية.

أهمية الدراسة

ستنبع أهمية الدراسة العملية مما يلي:

١. إسهامها في تحديد أهم العوامل التنظيمية التي تجعل من جامعة حائل نموذجاً للمنظمة المتعلمة.

٢. قد تساعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتطوير أدائهم من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة.
٣. زيادة مقدرة جامعة حائل على التكيف مع التجديد والتطوير باستمرار عندما تصبح منظمة متعلمة.
٤. قد تُسهّم الدراسة الحالية في فتح المجال أمام مزيد من الدراسات المتعمقة المتعلقة بتطوير الأداء في مؤسسات التعليم العالي في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة.

مصطلحات الدراسة

التصورات: هو استحضار المفهوم محسوساً في العقل دون التصرف فيه والذي يعكس من خلاله أبعاداً فكرية، عقلية ونفسية واجتماعية (أبو شعيرة، ٢٠١٦، ص ٢٢).

ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها: الاستعدادات والتهيؤات العقلية التي تتكون عند الشخص نتيجة العوامل المؤثرة في خبراته، وتجعله يقف موقفاً معيناً نحو بعض الأفكار والأشخاص، أو الأشياء التي تختلف فيها وجهات النظر بحسب قيمتها الاجتماعية أو الخلقية.

المنظمة المتعلمة: المنظمة التي تتصف بقدرتها على تمكين العاملين فيها من التعلم المستمر، وتعمل على تشجيع التعاون والحوار بين أفرادها والمجتمع، مع قدرتها على التكيف مع المتغيرات المستمرة" (أبو حشيش ومرتبجي، ٢٠١١، ص ٤٠٢).

ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها: هي المنظمة التي طورت القدرة على التكيف والتغير المستمر؛ لأن جميع أعضائها يقومون بدور فاعل في تحديد وحل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل.

خصائص المنظمة المتعلمة: يشير هذا المفهوم إلى مجموعة العوامل المتعلقة بالقيادة، والاستراتيجية التشاركية، والهيكلة القائم على الفرق، والثقافة التكوينية القوية، والتمكين الإداري للعاملين، والمعلومات المفتوحة، وبناء الرؤية المشتركة، وإبراز واختبار النماذج الذهنية والتفكير المنظم، وبناء الشبكة الاتصالية والثقافة التنظيمية والتعلم الاستراتيجي، والطلب على المعرفة (الحواجرة، ٢٠١٠، ص ٣).

ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها: مستوى امتلاك الخصائص المرجوة من جامعة حائل القائمة على التعلم المستمر، والحوار، وفرق العمل، والتمكين، والاتصال والتواصل والدقة، المرونة، سهولة الاستخدام والذي يقيسه المقياس.

العوامل التنظيمية: وهي تشير إلى مجموعة العوامل التنظيمية التي تسمح للمنظمة بالتحول من الشكل التقليدي إلى المنظمة المتعلمة (الحواجرة، ٢٠١٠، ص ٢).

ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها: مجموعة العوامل التنظيمية والثقافية التي تسمح لجامعة حائل بالتحول من الشكل التقليدي إلى المنظمة المتعلمة. وتتمثل هذه العوامل في العوامل التنظيمية والثقافية فيها.

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

التميز المؤسسي: حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي تحقق مستويات عالية غير عادية من الأداء والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المنظمة، بما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون، ويرضى عنها العملاء، وأصحاب المصلحة كافة في المنظمة (النسور، ٢٠١٠، ص ٢٨). ويعرفه الباحث اجرائياً بأنها: العمل باستمرار بجامعة حائل على توضيح وتحديد الرؤية الشخصية بدقة ووضوح، ورؤية الواقع بموضوعية مما يساعد على تركيز الجهود، والمثابرة على تحقيق ما يطمح أعضاء هيئة التدريس إلى تحقيقه بجامعة حائل.

حدود الدراسة: ستحدد نتائج الدراسة الحالية بما يأتي:

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة حائل المختلفة العلمية والإنسانية.

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي (١٤٣٨هـ - ١٤٣٩هـ).

الحدود الموضوعية: ستقتصر نتائج الدراسة على مدى صدق استجابة أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة الثلاثة: أهمية خصائص المنظمة المتعلمة، والعوامل التنظيمية الداعمة للمنظمة المتعلمة، وأبعاد التميز المؤسسي بجامعة حائل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

في خضم التحولات العالمية والتحديات التي تواجه المنظمات ظهر مصطلح التميز المؤسسي الذي يشير إلى سعي المنظمات إلى استغلال الفرص الحاسمة، التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال، والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف، وكفاية المصادر والحرص على الأداء؛ ونظراً لهذه الظروف التي فرضت واقعاً متطوراً ومتطلبات متلاحقة ظهر اتجاه يسعى إلى استشراف المستقبل، يعمل على تهيئة الأمم للمتطلبات المختلفة، ويدعو المؤسسات التعليمية إلى تطوير مفاهيم جديدة، لبناء ثقافة التعلم والتفكير المنظم تضمن لها الاستمرار والتميز، فكان لزاماً عليها النهوض بالثروة المعرفية التي تحتزنها لتحقيق أعلى مستويات الارتقاء المجتمعي، واستجابةً لذلك ظهر مفهوم المنظمات المتعلمة.

مثل هذه المنظمات سيكون لديها قدرة أكبر على التعلم وسرعان ما وجد هذا المفهوم طريقه في المنظمات التربوية، فأخذ المربون يدعون إلى "الجامعة المتعلمة" التي تهتم بالتعلم والتعليم، وينخرط جميع العاملين بها في عملية تحسين جماعية يتحمل مسؤوليتها الجميع، فالمدیر يتحول إلى قائد لعملية التعلم، ليوفر فرصاً تعليمية، ويوفر تغذية راجعة، ويعزز الثقة والنجاح، ذلك أن عملية التعلم هي عملية استراتيجية متواصلة في النظام العام للجامعة، يشترك في تحقيقها الجميع بطاقات لا حدود لها (عطاري وعيسان، 2007 ص ٧).

تهتم معظم المنظمات في العصر الحالي بتحقيق التميز على مختلف المستويات، نظراً لما تشهده المجالات الإدارية من العديد من حركات الإصلاح المستندة إلى المعايير القياسية والمقارنات المرجعية وإتباع أفضل الممارسات، حيث تؤكد تلك الحركات على ضرورة توافر إجراءات وأساليب العمل اللازمة لإحداث التغيير والتطوير والتحسين للوصول إلى التميز التنظيمي الذي أصبح الشغل الشاغل للمنظمات على اختلاف مستوياتها.

وتزايد ضرورة ممارسة أساليب المنظمة المتعلمة في المنظمات نظراً للدور الاستراتيجي الذي تسهم به هذه الأساليب في تقدم المنظمات والتعامل مع البيئة المتغيرة مما يعزز من قدرة المنظمات على تحقيق واستدامة الميزة التنافسية ويمكنها من امتلاك الرؤية المشتركة في فروع المعرفة المختلفة. تزداد الحاجة نحو الوصول إلى التميز التنظيمي بتزايد المتغيرات والتطورات المتسارعة والمتمثلة بالثورة التقنية والمعلوماتية وظهور اقتصاد المعرفة وتعدد المداخل الإدارية التي تسهم في تحسين الإنتاجية والوصول إلى مراتب عالية من التميز في الأداء، وما ينتج عن هذه التحديات (النسور، ٢٠١٧، ص ٣).

وهناك العديد من الخصائص التي تميز المنظمة المتعلمة عن غيرها من المنظمات، ويجمع معظم علماء الإدارة والباحثين في التنظيم على أن السرعة في التعلم هي السمة الرئيسة التي تتصف بها المنظمة المتعلمة، وهي السمة الأساسية للتنافس بين المنظمات المعاصرة في عصر المعرفة. ويؤكد بعض الباحثين على ضرورة أن تمتلك المنظمة المتعلمة الخصائص الآتية:

١. توفير فرص مستمرة للتعلم.
٢. استخدام التعلم للوصول إلى تحقيق الأهداف.
٣. ربط الأداء الفردي بالأداء التنظيمي.
٤. تشجيع جميع العاملين على المشاركة في اتخاذ قرارات.
٥. الوعي المستمر بالتفاعل مع البيئة.
٦. استخدام التفكير النظمي في التعامل مع المواقف وحل المشكلات واتخاذ قرارات.
٧. تطوير واستحداث إجراءات وعمليات وخدمات جديدة بشكل سريع.
٨. نقل المعرفة بين أجزاء المنظمة وبين غيرها من المنظمات بسرعة وسهولة.
٩. الاستثمار فيا موارد البشرية في جميع المستويات الإدارية بأقصى طاقة ممكنة.
١٠. استقطاب أفضل الطاقات البشرية المؤهلة (Marquardt, 2002p32).

وقد تناولت الدراسات أبعاد المنظمة المتعلمة التي يمكن أن تكون في التعليم بشكل عام والجامعي بشكل خاص؛ كدراسة الحياصات (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على عوامل النجاح لاستخدام نظم المعلومات في

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

تحقيق التميز التنظيمي في أمانة عمان وبيان الدور الوسيط للمنظمة المتعلمة وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٤) فرداً ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج النوعي والكمي (مقابلة واستبانة)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند عوامل النجاح لاستخدام نظم المعلومات في تحقق التميز التنظيمي في أمانة عمان ووجود المنظمة المتعلمة كمتغير وسيط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه تحقيق التميز التنظيمي تعزى لمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

كما أشار العنقري (٢٠١٧) إلى التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود من وجهة نظر منسوبيها، والتعرف على معيقات أبعاد المنظمة المتعلمة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت الدراسة من (٦٣) موظفاً من العاملين في عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود، وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج منها: أن أبعاد المنظمة المتعلمة تتوافر في عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود بدرجة كبيرة، حيث يأتي الإمام الشخصي بالمرتبة الأولى، يليها التفكير التنظيمي ومن ثم التعلم الجماعي فالرؤية المشتركة، وأخيراً النماذج الذهنية، كما أظهرت وجود معوقات لأبعاد المنظمة المتعلمة إلى حد ما. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو محاور الدراسة باختلاف الجنس والخبرة.

وهدفت دراسة عبید وربابعة (٢٠١٦) إلى معرفة تأثير أبعاد إدارة المعرفة في أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين للعمل في الجامعة العربية الأمريكية البالغ عددهم (٢٠٤) فرداً، وتم اختيار عينة من (١٣٢) فرداً، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى توافر إدارة المعرفة والمنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة كان بدرجة كبيرة. وتبين وجود تأثير لأبعاد إدارة المعرفة عند مستوى الدلالة ولجميع متغيرات الدراسة.

كما قام العنزي (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على تصورات أعضاء الهيئة التدريسية نحو درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وقد اعتمدت الدراسة على استبانة أبعاد المنظمة المتعلمة لنموذج (Marsick & Watkins)، والذي تكون من (34) فقرة، تم تطبيقه على عينة عشوائية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت قوامها (194) وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية أن جميع استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت نحو أبعاد المنظمة المتعلمة قد حصلت على درجة متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت) وكانت لصالح فئة الإناث) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية) وكانت

لصالح فئة الأستاذ)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير تخصص الكلية في جميع أبعاد المنظمة المتعلمة، وكانت لصالح الكليات الأدبية النظرية.

أما دراسة العنزي (٢٠١٦ب) فقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (١٠٨) من أعضاء هيئة تدريس العاملين في جامعة تبوك، وجرى تطوير استبانة مكونة من 53 فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها كان متوسطاً، وكشفت النتائج كذلك عن وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها يعزى إلى متغير الدراسة (التخصص)؛ لصالح أصحاب التخصصات الأدبية، مقارنة بزملائهم من أصحاب التخصصات العلمية.

وبين أبو سنينة (٢٠١٥) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش لضوابط المنظمة المتعلمة كما وضعها سينج من وجهة نظرهم واستخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بتطوير استبانة تكونت من خمسة مجالات تم توزيعها على عينة مكونة من (٦١١) عضو هيئة تدريس. بينت النتائج أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش لضوابط المنظمة المتعلمة كان متوسطاً على الدرجة الكلية ولكل مجال من مجالات الدراسة، وأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في استجابات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ مساعد، وبالنسبة لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة 5 سنوات فأقل، وبالنسبة لمتغير الكلية لصالح الكليات العلمية.

أما دراسة زرعة (٢٠١٤) فقد هدفت إلى التعرف على مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الأميرة نوره من وجهة نظر رئيسات الأقسام الأكاديمية، كما هدفت إلى تقديم مقترحات لتطوير جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن للتوجه نحو تحقيق المنظمة المتعلمة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، أما عينة الدراسة فتمثلت في جميع رئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والبالغ عددهن (٢٤) رئيسة، وقد توصلت الدراسة إلى توفر الأبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة بين متوسطة وعالية. حيث يرى أفراد عينة الدراسة أن خصائص المنظمة المتعلمة متوفرة إلى حدٍ ما. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة تعود لاختلاف عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح أفراد العينة من ذوي الخبرة (أقل من 31 سنوات).

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

كما قام عبد الرزاق وعبد العليم (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة جامعة الطائف لمجالات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف من وجهة نظرهم، ومعرفة العلاقة بين درجة ممارسة جامعة الطائف لمجالات المنظمة المتعلمة وقوة عضو هيئة التدريس، استخدم فيه المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٢) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة النتائج التالية: إن مجال إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم قد احتل المرتبة الأولى ومن ثم مجال القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم، ثم مجال تشجيع التعلم والحوار الجماعي، ثم مجال تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، وأظهرت ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مختلف أبعاد المنظمة المتعلمة عند مستوى (٠,٠١).

وأجرى Real,Rolden,&Leal (2014) دراسة هدفت معرفة العلاقة بين تبني مفهوم المنظمة المتعلمة والأداء المؤسسي وعلاقة ذلك بحجم المؤسسة ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة قوامها (١٤٠) مؤسسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تبني مفهوم المنظمة المتعلمة والأداء المؤسسي.

وقام Srihawong&Srisa (2012) بدراسة هدفت إلى تطوير مؤشرات المنظمة المتعلمة التي يجب أن تتوفر في جامعة راجبات سيساكيث، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وكما استخدم المقابلة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل التي يجب تطويرها لنجاح الجامعة كمنظمة متعلمة هي: جودة المعلومات، والهيكلة المؤسسية، والرؤية، والالتزام، وتبني استراتيجية المشاركة، وإدارة الفريق، والدافعية، والعمليات الإدارية، والقيادة الأكاديمية، وتطوير عمل الفريق، واستخدام التكنولوجيا.

أما دراسة Holyoke,and et al. (٢٠١٢) فقد هدفت إلى معرفة ما إذا كانت مؤسسات التعليم العالي في واشنطن منظمات متعلمة أم لا، وقامت الدراسة برصد تصورات أعضاء هيئة التدريس حول إدارتهم ومدى ممارستهم لثقافة المنظمة المتعلمة، واستخدمت الدراسة الاستبيان الإلكتروني معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي، وأخذت آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٥٩) ممن يدرسون بكليات الاتصالات العامة والخاصة في جامعات واشنطن، وكشفت النتائج أن فرص التعلم المستمر عند الذكور أكثر منه عند الإناث، وأن الجامعات الخاصة أكثر إيجابية من باقي المؤسسات الأخرى نحو ثقافة التعلم وتمكين أعضاء هيئة التدريس.

وهدف دراسة Khamis (2012) إلى معرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس عن خصائص المنظمة المتعلمة في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة في الجامعة الإسلامية في ماليزيا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم

تطبيق استبانة على عينة مكونة من (٤٠٠) عضواً أكاديمياً. أظهرت النتائج أن تصورات أعضاء هيئة التدريس عن الخصائص المميزة للمنظمة المتعلمة جاءت بدرجة متوسطة.

في حين قام Bak (2012) بدراسة هدفت إلى التأكد فيما إذا كانت المعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي في المملكة المتحدة قائمة على خصائص المنظمة المتعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وطبق الاستبانة والمقابلة كأداتين للدراسة على عينة مكونة من (١١٣) فرداً. وأظهرت النتائج أن خصائص المنظمة المتعلمة تتوافر بقدر ضعيف ومحدود.

أما دراسة Abdollahi & et al. (2011) فقد استهدفت قياس مدى توافر مكونات المنظمة المتعلمة في جامعة الشهيد بيهشتي وجامعة آزاد الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٢٠٠) شخصاً من ديرين وأعضاء هيئة تدريس وموظفين يعملون في الجامعتين تم اختيارهم بشكل عشوائي، وجاءت نتائج الدراسة على النحو التالي: جاء مكون التميز الذاتي بجامعة آزاد أعلى من المتوسط في حين جاء متوسطاً في جامعة شاهد. وأن مكون النماذج الذهنية جاء أقل من المتوسط في الجامعتين، وأن مكونات الرؤية المشتركة والتعلم الجماعي والتفكير النظامي أعلى من المستوى المعياري في جامعة آزاد، في حين أنها أقل من المتوسط بجامعة شاهد.

أما دراسة أبو حشيش ومرتبجي (٢٠١١) فقد هدفت إلى التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، التخصص، سنوات الخدمة، طبيعة العمل، ووضع بعض المقترحات لتطوير الجامعة في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) موظفاً إدارياً وأكاديمياً، ولتحقيق أغراض الدراسة تم تبني استبيان أبعاد المنظمة المتعلمة والذي يتكون من سبعة أبعاد تمثل خصائص المنظمة المتعلمة الرئيسية، وتم معالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج (DLOQ) المطور وبينت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد المقياس حصلت على درجة متوسطة، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق لصالح التخصص العلمي على جميع أبعاد الاستبيان باستثناء بعد " ربط المنظمة بالبيئة الخارجية " حيث وجدت فروق لصالح كليات العلوم، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على جميع أبعاد الاستبيان باستثناء البعد الرابع " إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم " حيث وجدت فروق لصالح سنوات الخدمة أكثر من 10 سنوات والبعد السادس " ربط المنظمة بالبيئة الخارجية " حيث وجدت فروق لصالح سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات.

وأشار النسور (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى الكشف عن أثر خصائص المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر، الحوار، وفرق العمل والتمكين والاتصال والتواصل) في تحقيق التميز المؤسسي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن مستخدمة المنهج المسحي؛ ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة شملت (٥٠)، وتكونت

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

عينة الدراسة من (١٩٤) من موظفي الوزارة حملة البكالوريوس فما فوق. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن مستوى امتلاك خصائص المنظمة المتعلمة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية (التعلم المستمر؛ والحوار؛ وفرق العمل؛ والتمكين؛ والاتصال والتواصل) كان متوسطاً. وأن مستوى تطبيق أبعاد التميز المؤسسي في وزارة التعلم العالي والبحث العلمي الأردنية متوسطاً. وتمتلك وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية خصائص المنظمة المتعلمة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وقام Poh Yen Ng (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى التحقق من استخدام أبعاد المنظمة والمعرفة والتعلم في تطبيق خطة التغيير في إدراك العلاقة لإنشاء أنظمة المشاركة المستخدمة في الجامعات الخاصة في ماليزيا، والتعرف على مدى فاعلية دور القيادة والثقافة التنظيمية والمحفزات في بناء منظمة متعلمة، وأشارت نتائج الدراسة أن فهم أبعاد المنظمة المتعلمة مكن إدارة الجامعات والكليات من فهم العوامل المحفزة للعاملين للمشاركة في بناء المعرفة وتزويدهم بالبرامج التدريبية المناسبة.

وهدف دراسة (الحكيم وآخرين 2009) إلى إلقاء الضوء على إمكانية استخدام أدوات التعلم التنظيمي في بيئة التعليم الجامعي ودورها في تحقيق الأداء المتميز، استخدم فيها المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (22) من جميع القيادات الإدارية في جامعة الكوفة، وتوصلت الدراسة إلى إمكانية تبني أدوات التعلم التنظيمي من قبل الجامعة قيد الدراسة لأنها في الأساس تعد منظمات معرفية، وإن استخدام أدوات التعلم التنظيمي يمكن الجامعات من تحقيق الأداء المتميز في عملها، وإن تبني أدوات التعلم التنظيمي وتكييفها بما يلائم بيئة التعليم الجامعي يخلق ثقافة تنظيمية تدعم الأداء المتميز في الجامعة، واتضح من خلال التحليل الإحصائي أن أفراد عينة الدراسة متفقون تماماً وبشكل واضح حول أدوات التعلم التنظيمي، وحول خصائص منظمات الأعمال ذات الأداء المتميز، وأكدت الدراسة صحة الفرضية الرئيسة للدراسة التي تشير إلى هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أدوات التعلم التنظيمي وتحقيق الأداء الجامعي المتميز.

أما دراسة خضر (2008م) فقد هدفت تطوير نموذج لممارسة مجالات المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وذلك من خلال التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمجالات المنظمة المتعلمة، وتحديد الأنموذج الأنسب لمجالات المنظمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات معتمدة على المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية طبقية بلغت (289) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية. وقد توصلت الدراسة إلى إن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمجالات المنظمة المتعلمة كبيرة في مجالات التمكين الشخصي والنماذج الذهنية وتعلم الفريق، ومتوسطة في مجالات التفكير النظمي، وإدارة المعرفة، والتعلم التنظيمي، والرؤية المشتركة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى دلالة

(0,05) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمجالات المنظمة المتعلمة تُعزى لمتغير المركز الوظيفي ولصالح المراكز الوظيفية (نائب عميد، ومساعد عميد، وعضو هيئة تدريس) في مجال تعلم الفريق ومجال التعلم التنظيمي، وعلى الأداة الكلية. أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمجالات المنظمة المتعلمة تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح الرتب (أستاذ وأستاذ مشارك) عند مجال تعلم الفريق ومجال التعلم التنظيمي والأداة الكلية، بينما كانت الفروق لصالح الرتبة الأكاديمية (مدرس) عند مجال إدارة المعرفة.

وأشار Wu (٢٠٠٦) في دراسة في تايوان هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة الجامعات والكليات لمجالات المنظمة المتعلمة، وإدارة الجودة الشاملة والعلاقة بينهما، ودور كل منهما في تطور وتحسن الأداء. وقد طور الباحث استبانة تضمنت مقياساً لإدارة الجودة الشاملة، ومقياساً آخر لمجالات المنظمة المتعلمة، وقد وزعت الأداة عبر البريد الإلكتروني على (١٤٧٧) من العاملين في الجامعات والكليات استجاب منهم ما نسبته ٧٠%. وجاءت نتائج الدراسة لتؤكد أن درجة ممارسة العاملين في الجامعات والكليات لكل من إدارة الجودة الشاملة، والمنظمة المتعلمة فوق المتوسط. وقد كانت هناك فروق دالة إحصائية للموقع الجغرافي للجامعة، في حين لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي والدرجة العلمية.

منهج الدراسة

في ضوء هدف الدراسة الرئيس وهو تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل سوف يستخدم المنهج الوصفي بنمطه المسحي الذي يتسم بقدرته على استقصاء الآراء والتصورات المتعلقة بالقضية المطروحة بشكل مباشر من أفراد العينة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة، يجمع البيانات عنها وتبويبها وتحليلها، والربط بين مدلولاتها للوصول إلى فهم الظاهرة المدروسة، والمتغيرات المؤثرة فيها والذي عرفته أبو العلا (٢٠١٧، ص١٦): " بأنه المنهج الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ". وهذا المنهج لا يقتصر على الوصف، بل يتعداه إلى استنتاجات تساهم في التطوير والتغيير.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من (٤٥٠) من أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في ثلاث كليات إنسانية وثلاث كليات علمية بجامعة حائل، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية حيث بلغ حجمها (١٣٦) من أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية والتطبيقية العلمية منها والإنسانية من مجتمع الدراسة، وجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة ونسبها من عينة الدراسة وفقاً لتصنيف متغيراتها.

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لتصنيف متغيراتها

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
الكلية	إنسانية	٨٠	٪٥٨,٨
	علمية	٥٦	٪٤١
الخبرة	١-٥ سنوات	٤٣	٪٣١,٦
	٦-١٠ سنوات	٧٤	٪٥٤,٤
	أكثر من ١٠ سنوات	١٩	٪١٣,٩
الرتبة الأكاديمية	أستاذ دكتور	٩	٪٦,٦
	أستاذ مشارك	٤١	٪٣٠
	أستاذ مساعد	٦١	٪٤٤,٨
	محاضر	٢٥	٪١٨,٣
المجموع الكلي		١٣٦	٪١٠٠

أداة الدراسة وتصميمها

وللكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة في جامعة حائل؛ جرى تطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة اعتماداً على ما ورد في بعض الدراسات السابقة مثل دراسة كل من دراسة خضر (٢٠٠٨) والنسور (٢٠١٠) وزرعة (٢٠١٤) والحياصات (٢٠١٧)، وقد تكونت الأداة من قسمين: الأول؛ يتعلق بجمع معلومات ذاتية عن أفراد عينة الدراسة تتمثل في: الكلية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، و الثاني على (٤٤) فقرة موزعة على ثلاثة محاور كما هو موضح في الجدول رقم (٢)

جدول (٢) عدد فقرات مجالات الدراسة

المحور	عدد الفقرات
خصائص المنظمة المتعلمة	١٦
العوامل التنظيمية	١٤
التميز المؤسسي	١٤
الكلي	٤٤

وقد صممت فقرات المحاور باستخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي المكون من خمس درجات للموافقة مرتبة تنازلياً على النحو الآتي (٥) موافق بشدة، و(٤) موافق، و(٣) موافق نوعاً ما، و(٢) غير موافق، و(١) غير موافق بشدة، وتبنت الدراسة الأوزان المبينة في الجدول (٣) لقياس تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة في جامعة حائل من خلال المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الاستبانة كما هو موضح في جدول رقم (٣).

جدول (٣) تقدير المتوسطات الحسابية

درجة التصور	فئة المعيار
مرتفعة	٣,٦٨ - ٥
متوسطة	٢,٣٤ - ٣,٦٧
ضعيفة	١ - ٢,٣٣

صدق الأداة

للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (١٠) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات في ضوء عدد من المعايير، وطلب منهم إبداء الرأي في ما يلي: مدى ملاءمة فقرات الاستبانة، الدقة اللغوية، وما يروونه مناسباً سواء أكان بالحذف أم الدمج أم الإضافة. وقد تم الأخذ بتوجيهات ومقترحات أعضاء لجنة التحكيم، فقد تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وذلك عندما يجمع خمسة محكمين على ذلك.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-retest) على العينة التجريبية نفسها مع مجتمع الدراسة الأصلي، إذ تم تطبيق الاستبانة على (٢٠) عضو هيئة تدريس للمرة الأولى وأعطى كل واحد منهم رقماً معيناً، وبعد فترة أسبوعين تم تطبيق الاستبانة على العينة نفسها بحيث أعطي عضو هيئة التدريس الرقم نفسه الذي حصل عليه في المرة الأولى، ثم رصد العلامات لكل عضو هيئة تدريس في الاستبانتين، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث كان معامل الثبات للاستبانة الكلية (٠,٨٨) أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على اتساق الفقرات، فكانت (٠,٩١) للاستبانة الكلية، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة.

المعالجات الإحصائية

لأغراض تحليل بيانات الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل بيانات الاستبانة وللإجابة عن أسئلتها، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس، واستخراج تحليل التباين الأحادي (one-Way Anova) للكشف عن الاختلافات بين المتوسطات الحسابية، واستخدام اختبار شيفيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية لتحديد موقع الاختلافات الدالة إحصائياً.

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها: فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن تم جمع البيانات بواسطة أداة الدراسة "استبانة تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل"، وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس "ما تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص

التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة على مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٠١	العوامل التنظيمية	٤,٠٤	٠,٤٠	الأولى	عالية
٠٢	خصائص المنظمة المتعلمة	٣,٦٨	٠,٥٢	الثانية	عالية
٠٣	التميز المؤسسي	٣,٦٢	٠,٤٢	الثالثة	عالية
	المجموع	٣,٧٨	٠,٣٥		عالية

يبين الجدول (٢) أن العوامل التنظيمية قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وجاء مجال خصائص المنظمة المتعلمة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٨)، بينما جاء مجال التميز المؤسسي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة لدرجة تصوراتهم (٣,٧٨) بانحراف معياري (٠,٣٥) وهو يقابل التقدير بدرجة عالية، وتتفق هذه الدراسة كل من الحياصات (٢٠١٧) والعنقري (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود أثر لتحقيق التميز المؤسسي وبدرجة عالية، ودراسة عبيد والربايعة (٢٠١٦)، ودراسة خضر (٢٠٠٨) ودراسة (Abdollahi,2011) التي أوضحت أن التميز المؤسسي بما يخص العوامل التنظيمية جاء بدرجة عالية. ويعزو الباحث حصول العوامل التنظيمية على أعلى المراتب هو ما تسعى إليه جامعة حائل من توفير مناخ تنظيمي مشجع للتطوير متمثل في وكالة الجودة والتطوير وعمادة الجودة والتطوير في الجامعة، وإلى توافر حوافز مادية للإنجازات التعليمية التي يحققها أعضاء هيئة التدريس، وبذل الجهد للحصول على الاعتماد الأكاديمي للجامعة على مستوى المملكة العربية السعودية وعلى اعتمادات أكاديمية دولية، وهذا يتطلب العناية بهذا المجال كمتطلب أساسي للاعتمادات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما أهمية خصائص المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال خصائص المنظمة المتعلمة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٨.	تركز رؤية الجامعة على توليد طاقات إبداعية لدى أعضائها.	4.18	0.85	عالية
١٤.	توفر البيئة المناسبة والمفتوحة المثيرة للتعلم.	4.07	1.00	عالية
١.	تركز الجامعة على أسلوب العمل المدار ذاتياً.	3.99	0.97	عالية
١٠.	تشارك العاملون في الجامعة بصياغة رؤية الجامعة وخططها الاستراتيجية.	3.89	0.87	عالية
٩.	تسمح للعاملين في الجامعة فرصة المشاركة في القرارات.	3.87	0.85	عالية
٥.	تقوم الجامعة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات العاملين فيها.	3.79	1.08	عالية
٦.	تساعد البنية التنظيمية للجامعة على إنجاز المهام من خلال العمل الجماعي.	3.76	1.05	عالية
٢.	تطور الجامعة قدرات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النتائج المرغوبة.	3.74	1.25	عالية
٤.	تنشر الجامعة قيم ثقافة المخاطرة بين أعضائها.	3.73	1.16	متوسطة
١١.	يفهم أعضاء هيئة التدريس أبعاد الرؤية المستقبلية للجامعة.	3.66	0.90	متوسطة
٧.	توجه الجامعة أهدافها لتحقيق رؤيتها ورسالتها.	3.51	1.21	عالية
١٢.	تدعم الجامعة العلاقات الإنسانية بين أعضائها.	3.50	1.11	عالية
١٣.	تتبنى الجامعة أنشطة التعلم الداعمة لمهارات التفكير الابتكاري.	3.44	1.13	عالية
١٥.	تعمل الجامعة على توفير أحدث التكنولوجيا لموظفيها.	3.37	1.26	متوسطة
١٦.	تحرص الجامعة على تدفق وتبادل المعلومات بين أعضائها.	3.36	1.08	متوسطة
٣.	تشجع الجامعة أعضائها للتعلم من التجارب الناجحة	2.91	1.25	متوسطة
	المحور ككل	3.68	0.52	عالية

يبين الجدول (٥) أن الفقرة رقم (٨) والتي نصت على "تركز رؤية الجامعة على توليد طاقات إبداعية لدى أعضائها." قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٨) ويعيد الباحث سبب حصولها على المرتبة الأولى إلى أن الجامعة قد شاركت أعضاء هيئة التدريس والعاملين فيها بصياغة رؤيتها ومراجعتها من قبل عمادة الجودة والتطوير. وجاءت الفقرة رقم (١٤) والتي كان نصها "توفر البيئة المناسبة والمفتوحة المثيرة للتعلم" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.07) وتعزى هذه النتيجة إلى حرص الجامعة على تحديث مبانيها ومختبراتها وتوفير قاعات تدريسية مجهزة

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

بالوسائط الالكترونية المختلفة، وتوفير قاعات تدريبية مجهزة في كل كليات الجامعة. بينما احتلت الفقرة رقم (3) والتي نصت على " تشجع الجامعة أعضائها للتعلم من التجارب الناجحة " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2,91) ربما يعود السبب في ذلك عدم تقديم الجامعة نماذج نجاح لمنسوبيها سواء من داخل الجامعة أو خارجها وإن حصل فقد يكون تقديم نموذج واحد في العام الدراسي من خلال استضافة رواد الأعمال الناجحين فقط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.68) وهو يقابل تقدير ممارسة بدرجة عالية وبمحصل مجال التدريس على درجة ممارسة عالية، تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبيد وربايعة (2016) ودراسة زرعة (2014) ودراسة (Khamis,2012) والنسور (2010) والتي جاءت بدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما العوامل التنظيمية الداعمة لتطبيق المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال العوامل التنظيمية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
عالية	0,87	4.64	توفر الجامعة مناخاً تنظيمياً يشجع على التطوير المستمر.	١٤.
عالية	0.75	4.57	توفر الجامعة إدارات تدريب متخصصة لها في كلياتها المختلفة.	٦.
عالية	0.75	4.48	توفر لجنة خاصة لدراسة الحوافز المالية للإنجازات البحثية والابتكارية في الجامعة.	٢.
عالية	1.00	4.36	تقبل أنظمة العمل في الجامعة التغيير والتجديد.	٤.
عالية	0.82	4.23	يسمح الهيكل التنظيمي في الجامعة على فتح قنوات اتصال واسعة.	١٠.
عالية	0.82	4.23	تشكل إدارة الجامعة لجاناً متخصصة لإثراء رؤيتها الاستراتيجية في ضوء المستجدات والتحديات.	٣.
عالية	0.93	4.09	تعنى الجامعة ببرامج تنمية رأس المال الفكري	١٣.
عالية	1.04	3.91	تسمح للأقسام المختلفة بالجامعة تبادل التقارير السنوية والإنجازات.	١.
عالية	1.24	3.87	تعقد إدارة الجامعة اجتماعات مفتوحة بشكل منتظم.	١١.
عالية	1.10	3.86	تعمل الجامعة على دعم أصحاب المبادرات البناءة.	٩.
عالية	1.23	3.60	تتيح الجامعة للهيكل التنظيمي فيها على فتح قنوات اتصال واسعة داخلية وخارجية.	٧.
عالية	099	3.59	تعطي الجامعة أهمية للتفاعل بين الحلقات الرئيسة في التعلم التنظيمي.	٨.
عالية	1.07	3.57	توفر بيئة مناسبة لإدارة المعرفة فيها.	١٢.
عالية	1.14	3.56	تنسق الجامعة بين مهماتها وطاقت العاملين فيها.	٥.
عالية	0.40	4.04	المحور ككل	

يبين الجدول (٦) أن الفقرة رقم (١٤) والتي نصت على " توفر الجامعة مناخاً تنظيمياً يشجع على التطوير المستمر." قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٦٤)، ويفسر ذلك استحداث الجامعة وكالة للتطوير تتيح فيها الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مبادراتهم المختلفة. وجاءت الفقرة رقم (٦) والتي كان نصها " توفر الجامعة إدارات تدريب متخصصة لها في كلياتها المختلفة." بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٥٧) لأن قناعة الجامعة بأن وجود وحدات تدريبية في كلياتها المختلفة، يوثق علاقات علمية وتبادل للخبرة والمعلومات بين أعضاء هيئة التدريس في تخصصاتهم المختلفة. فينعكس إيجاباً على تطوير الحياة الجامعية برفدها بكل ما هو جديد من الإنتاج العلمي. بينما احتلت الفقرة رقم (٥) والتي نصت على " تنسق الجامعة بين مهماتها وطاقت العاملين فيها." المرتبة الأخيرة رغم حصولها على مرتبة عالية بمتوسط حسابي عالي (٣,٥٦) وهذا دلالة على العمل التشاركي ما بين الجامعة والعاملين فيها، ولكي تتمكن الجامعة من القيام بدورها فلا بد من إيجاد مجال اتصال مباشر بينها وبين العاملين فيها للإسهام في استغلال الطاقات والإمكانات العلمية. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المحور ككل (٤,٠٤) وهو يقابل تقدير الممارسة بدرجة عالية. وبمقارنة مع الدراسات السابقة تتفق هذه النتيجة مع دراسة: (poh yen wg 2010) والتي أشارت إلى أن فهم الثقافة التنظيمية مكن إدارة الجامعة والكليات من فهم العوامل المحفزة للعاملين للمشاركة في بناء المعرفة، كما اتفقت مع دراسة الحكيم وآخرون (٢٠٠٩) والحياصات (٢٠١٧) والعنقري (٢٠١٧) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين أدوات التعلم التنظيمي وتميز الأداء.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى تطبيق أبعاد التميز المؤسسي في جامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة، على فقرات هذا المجال، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال التميز المؤسسي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١٠.	تؤكد إدارة الجامعة على الالتزام بمضامين منظمة التعلم.	3.90	0.95	عالية
٣.	تتولى إدارة الجامعة عملية التعلم التنظيمي باستمرار.	3.84	0.99	عالية
٧.	تسعى الجامعة إلى تحقيق مركز تنافسي متقدم بين الجامعات.	3.81	1.01	عالية
٦.	يتوفر في الجامعة بيئة تشجع الاتصال المباشر مع صانعي القرار.	3.80	0.98	عالية
١.	تتسم بيئة الجامعة بدعم العاملين لصانعي القرار فيها.	3.70	0.96	عالية
٢.	تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة إلى عمليات ضبط وتحسين مستمرين.	3.67	1.03	عالية
٨.	تتسم إجراءات تقديم الخدمات بالسرعة والراحة.	3.67	1.19	عالية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٩.	تراقب إدارة الجامعة مرافقها لتحسين آليات تقديم الخدمات.	3.65	1.06	عالية
٤.	تتابع الجامعة بشكل دوري ومنتظم لتكاليف خدماتها	3.61	1.00	عالية
١١.	تضع إدارة الجامعة خططاً لإصلاح وتطوير الجامعة وتتابع تنفيذها.	3.56	0.98	عالية
٥.	تتنبأ إدارة الجامعة بالمشكلات المستقبلية وتضع حلولاً عملية لحلها.	3.55	1.04	عالية
١٣.	إتاحة الدروس المستفادة من تجارب الجامعة للجميع.	3.41	1.12	عالية
١٢.	تستخدم الجامعة تكنولوجيا معلومات تشجع على التفكير والابتكار لإيجاد حلول معرفية.	3.36	1.18	عالية
١٤.	تشجع الجامعة على عقد المنتديات بين أعضائها لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية.	3.19	1.16	عالية
	المحور ككل	3.62	0.42	عالية

يبين الجدول (٧) أن الفقرة رقم (١٠) والتي نصت على " تؤكد إدارة الجامعة على الالتزام بمضامين منظمة التعلم " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٠) ويعزى ذلك لكثرة التعميمات والمراسلات التي ترسل للكليات بضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين الموجودة بالجامعة من قبل العاملين فيها، وجاءت الفقرة رقم (٣) والتي كان نصها " تتولى إدارة الجامعة عملية التعلم التنظيمي باستمرار " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٨٤)، ويعود السبب إلى إيمان الجامعة بأن التعلم التنظيمي يُسهم بفاعلية في تحسين الأداء والتعامل مع المتغيرات المتسارعة، وزيادة القدرة التنافسية، بينما احتلت الفقرة رقم (١٤) والتي نصت على " تشجع الجامعة على عقد المنتديات بين أعضائها لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.19)، ويعود ذلك لعدم قدرة حضور أعضاء التدريس لتلك المنتديات بسبب الأعباء المطلوبة منهم، حيث تشترط الجامعة على عضو هيئة التدريس العمل ما يعادل (٤٠) ساعة أسبوعياً. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,٦٢)، وهو يقابل تقدير ممارسة بدرجة عالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الحياصات (٢٠١٧) والحكيم وآخرون (٢٠٠٩) (Abdollahi,2011) و (Real, C. Rolden, L. & Leal, A. (2014) التي أشارت إلى أن استخدام أدوات التعلم التنظيمي يمكن الجامعات من تحقيق أداء متميز كما أظهرت وجود علاقة بين مفهوم المنظمة المتعلمة وأداء المؤسسة التميزي، وتختلف مع دراسة كل من النسور (٢٠١٠) وأبو سنيينة (٢٠١٥) والتي جاءت بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.5$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة

لتحقيق التميز المؤسسي في جامعة حائل تبعاً لاختلاف المتغيرات: الكلية، والخبرة، والرتبة الأكاديمية؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على النحو التالي:

١. حسب متغير الكلية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على محاور تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي، تبعاً لمتغير الكلية (إنسانية، وعلمية)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨) المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على المحاور تبعاً لاختلاف متغير الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	المجال
0.56	3.73	80	إنسانية	خصائص المنظمة المتعلمة
0.44	3.61	56	علمية	
0.43	4.12	80	إنسانية	العوامل التنظيمية
0.39	3.93	56	علمية	
0.43	3.51	80	إنسانية	التميز المؤسسي
0.41	3.76	56	علمية	
0.37	3.83	80	إنسانية	الأداة ككل
0.30	3.70	56	علمية	

يلاحظ من الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية كانت لدى الكليات الإنسانية أعلى من الكليات العلمية في المحاور الثلاث، وقد يعزى ذلك إلى أن أغلب الكليات في الجامعة إنسانية، وكذلك أن أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الكليات الإنسانية أكثر عدداً من الكليات العلمية. تتفق مع دراسة العنزي (٢٠١٦ أ) والعنزي (٢٠١٦ ب) والتي جاءت فيها الفروق لصالح الكليات النظرية الأدبية الإنسانية أيضاً، إلا أنها اختلفت مع دراسة كل من أبو سنيّة (٢٠١٥) وأبو حشيش والمرتحي (٢٠١١) والتي جاءت لصالح الكليات العلمية.

٢. حسب متغير الخبرة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على محاور تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي تبعاً لاختلاف متغير الخبرة (١ - 5 سنوات)، (6-10 سنوات، وأكثر من (١٠ سنوات)، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

جدول (٩) المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على المحاور تبعاً لاختلاف متغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	المجال
0.54	3.84	43	٥-١ سنوات	خصائص المنظمة المتعلمة
0.48	3.62	74	١٠-٦ سنوات	
0.62	3.60	19	أكثر من ١٠ سنوات	
0.39	4.22	43	٥-١ سنوات	العوامل التنظيمية
0.44	4.06	74	١٠-٦ سنوات	
0.45	4.05	19	أكثر من ١٠ سنوات	
0.44	3.63	43	٥-١ سنوات	التميز المؤسسي
0.41	3.60	74	١٠-٦ سنوات	
0.44	3.71	19	أكثر من ١٠ سنوات	
0.36	3.76	43	٥-١ سنوات	الأداة ككل
0.33	3.77	74	١٠-٦ سنوات	
0.40	3.81	19	أكثر من ١٠ سنوات	

يلاحظ أن المتوسط الحسابي لمتغير الخبرة من (٥-١) سنوات وعلى المحاور الثلاث كان الأعلى، ويعزى ذلك بأن عضو هيئة التدريس حديث التعيين يحاول أن يجد لنفسه مكاناً بين زملائه الآخرين وذلك من خلال إثبات قدرته الأكاديمية في التدريس وتطبيق قرارات الجامعة بمخاطفها والالتحاق بجميع الدورات التدريبية المتعلقة بالمنظمة المتعلمة، والعمل على تثبيت نفسه للحصول على منصب إداري، والحصول على رتبة أستاذ مشارك وتتفق هذه النتيجة مع دراسة زرعة (٢٠١٤) إلى أنها اختلفت مع دراسة أبو حشيش (٢٠١١) والتي جاءت الفروق لصالح ١٠ سنوات فما فوق.

٣. حسب متغير الرتبة الأكاديمية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على محاور تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة لتحقيق التميز المؤسسي تبعاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومدرس)، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على المحاور تبعاً لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.42	3.61	9	أستاذ دكتور	خصائص المنظمة المتعلمة
0.52	3.59	41	أستاذ مشارك	
0.48	3.72	61	أستاذ مساعد	
0.53	3.76	25	مدرس	
0.32	3.88	9	أستاذ دكتور	العوامل التنظيمية
0.45	4.16	41	أستاذ مشارك	
0.41	4.19	61	أستاذ مساعد	
0.44	3.80	25	مدرس	
0.63	3.63	9	أستاذ دكتور	التميز المؤسسي
0.41	3.72	41	أستاذ مشارك	
0.40	3.57	61	أستاذ مساعد	
0.41	3.61	25	مدرس	
0.36	3.70	9	أستاذ دكتور	الأداة ككل
0.39	3.76	41	أستاذ مشارك	
0.32	3.78	61	أستاذ مساعد	
0.35	3.83	25	محاضر	

يبين الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وعلى محاور الدراسة الثلاث، ويعزى ذلك إلى أهمية الرتب الأربعة لأعضاء هيئة التدريس ولأن الجامعة لا تستقيم بعملها وتحقيق رؤيتها في التعلم التنظيمي إلا من خلال تفعيل دور مهام كل رتبة من الرتب.

- ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة على المحاور تبعاً لاختلاف متغيرات الكلية والخبرة والرتبة الأكاديمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد، كما هو موضح في الجدول رقم (١١).

خالد المطيري: تصورات أعضاء هيئة التدريس للخصائص التنظيمية الداعمة...

جدول (١١) نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على المحاور تبعاً لاختلاف متغيرات الكلية والخبرة والرتبة الأكاديمية

المتغير	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائية
الكلية قيمة هوتلغ = 0.099 ح = 0.012	خصائص المنظمة	0.44	1	0.44	1.269	0.262
	العوامل التنظيمية	0.219	1	0.219	1.213	0.273
	التميز المؤسسي	0.970	1	0.970	5.517	0.020*
الخبرة قيمة ولكس = 0.903 ح = 0.016	خصائص المنظمة	2.139	2	1.069	3.945	0.038*
	العوامل التنظيمية	2.008	2	1.004	5.546	0.012*
	التميز المؤسسي	0.085	2	0.043	0.242	0.785
الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس = 0.918 ح = 0.013	خصائص المنظمة	0.642	3	0.214	0.789	0.502
	العوامل التنظيمية	3.452	3	1.151	6.540	0.018*
	التميز المؤسسي	0.286	3	0.095	0.543	0.654
الخطأ	خصائص المنظمة	34.728	128	0.271		
	العوامل التنظيمية	23.157	128	0.181		
	التميز المؤسسي	22.504	128	0.176		
الأداة ككل	خصائص المنظمة	863.277	134			
	العوامل التنظيمية	1796.265	134			
	التميز المؤسسي	2227.714	134			

يبين الجدول (١١) أنه:

١. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq (0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة الإحصائية على محاور الدراسة، تعزى لمتغير الكلية، باستثناء محور التميز المؤسسي، وذلك لصالح تقديرات الكليات العلمية، ويعزى ذلك بأن الكليات العلمية تقدم دورات تدريبية سواء أكانت بالحاسوب أم بالتقنيات المختلفة بدرجة أكبر من الكليات الإنسانية، إذ أن المجالات العلمية في الوقت الحاضر أكثر ضرورة من أي وقت مضى وخاصة الأمور التي تتعلق بالتكنولوجيا الحديثة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الحياصات (٢٠١٧)، إلا أنها اختلفت مع دراسة العنزي (٢٠١٦) ودراسة أبو سنينة (٢٠١٥) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية.

٢. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq (0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة الإحصائية على مجال التميز المؤسسي، تعزى لمتغير الخبرة، بينما توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديراتهم عند محاور خصائص المنظمة والعوامل التنظيمية. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Sheffe) كما هو موضح في جدول (١٢).

جدول (١٢) نتائج اختبار شافيه (Sheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالي خصائص المنظمة المتعلمة والعوامل التنظيمية حسب متغير الخبرة

المجال	الخبرة		١٠-٦ سنوات	أكثر من عشر سنوات
	٥-١ سنوات	المتوسط الحسابي		
خصائص المنظمة المتعلمة	٥-١	٣,٨٤	٣,٨٤	٣,٦٠
	١٠-٦	٣,٦٢	-----	٢٤,٠*
	أكثر من ١٠	٣,٦٠		٠,٠٢
	الخبرة	المتوسط الحسابي	٤,٢٢	٤,٠٥
العوامل التنظيمية	٥-١	٤,٢٢	٤,٢٢	١٧,٠*
	١٠-٦	٤,٠٦		٠,٠١
	أكثر من ١٠	٤,٠٥		
	الخبرة	المتوسط الحسابي	٤,٢٢	٤,٠٥

* $(0.05 \geq 0)$. ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

يبين الجدول (١٢) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الخبرة (١٠-٦)، وأكثر من عشر سنوات) من ناحية، ومتوسط تقديرات ذوي الخبرة (٥-١) من ناحية أخرى، وذلك لصالح تقديرات ذوي الخبرة (٥-١) عند محوري المقارنة، وهذا يعكس سعي أعضاء هيئة التدريس التي تقل سنوات خبرتهم عن خمس سنوات في إثبات كفاءتهم الأكاديمية والسعي لتثبيتهم في العمل، والتطلع للترقية في الجامعة، والمضي قدماً في تحقيق تطلعاتهم المستقبلية وتتفق مع دراسة أبو حشيش (٢٠١١). ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq (0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، باستثناء مجال التميز المؤسسي. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (١١).

الجدول (١٣) نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجال التميز المؤسسي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الرتبة الأكاديمية	
٣,٨٠	٤,١٩	٤,١٦	٣,٨٨	المتوسط الحسابي	—
٠,٠٨	٣١,٠*	٢٨,٠*	—	٣,٨٨	أستاذ
٣٦,٠*	٠,٠٣	—	—	٤,١٦	أستاذ مشارك
٣٩,٠*	—	—	—	٤,١٩	أستاذ مساعد
—	—	—	—	٣,٨٠	محاضر

* (0.05 ≥ 0). ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

يبين الجدول (١٣) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ، محاضر) من جهة ثانية، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خضر (٢٠٠٨) ودراسة أبو سنينة (٢٠١٥)، ويعزى ذلك إلى سعي عضو هيئة التدريس الذي يحمل رتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد للنشاط البحثي، وذلك من أجل الترقية للرتبة الاستاذ، لأنها تعتبر الرتبة الأعلى في المجال الأكاديمي، وما لها من انعكاسات في تطوير قدرات عضو هيئة التدريس داخل الجامعة، بالإضافة إلى تطلعات شخصية لتسلم مناصب إدارية عليا في الجامعة وتختلف مع دراسة العنزي (٢٠١٦) والتي جاءت لصالح من هو في رتبة أستاذ. كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة مجالات الدراسة ككل، حسب متغيراتها، حيث كانت النتائج، كما هي موضحة في الجدول رقم (١٤)

الجدول (١٤) اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة ككل حسب متغيرات الكلية والخبرة والرتبة الأكاديمية

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الكلية	٠,٤٥٧	١	٠,٤٥٧	٣,٧٣١	٠,٠٥٦
الخبرة	٠,٠٥٩	٢	٠,٠٣٠	٠,٢٤١	٠,٧٨٦
الرتبة الأكاديمية	٠,٠٧١	٣	٠,٠٢٤	٠,١٩٤	٠,٩٠٠
الخطأ	١٥,٦٦٩	١٢٨	٠,١٢٢	—	—
الكلية	١٩٤١,٤٤٠	١٣٤	—	—	—

يبين الجدول (١٤) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة ككل، تعزى لمتغيرات الكلية والخبرة والرتبة الأكاديمية، وهذا يعكس اهتمام

جميع أفراد العينة للقيام بمهامهم لتحقيق التميز المؤسسي الذي تسعى إليه الجامعة باعتبارهم أعضاء في المنظمة المتعلمة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الحياصات (٢٠١٧) والعنقري (٢٠١٧).

ملخص لأهم النتائج: سيعرض الباحث ملخصاً لأهم النتائج والتي تمثلت بالآتي:

١. أن العوامل التنظيمية قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وجاء مجال خصائص المنظمة المتعلمة في المرتبة الثانية وبتوسط حسابي (٣,٦٨)، بينما جاء مجال التميز المؤسسي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٢).

٢. أن الفقرة رقم (٨) في مجال خصائص المنظمة المتعلمة والتي نصت على " تركز رؤية الجامعة على توليد طاقات إبداعية لدى أعضائها." قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٨) وجاءت الفقرة رقم (١٤) والتي كان نصها " توفر البيئة المناسبة والمفتوحة المثيرة للتعلم " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.07) بينما احتلت الفقرة رقم (٣) والتي نصت على " تشجع الجامعة أعضائها للتعلم من التجارب الناجحة " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٩١).

٣. أن الفقرة رقم (١٤) في مجال العوامل التنظيمية والتي نصت على " توفر الجامعة مناخاً تنظيمياً يشجع على التطوير المستمر." قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٦٤) وجاءت الفقرة رقم (٦) والتي كان نصها " توفر الجامعة إدارات تدريب متخصصة لها في كلياتها المختلفة." بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٥٧). بينما احتلت الفقرة رقم (٥) والتي نصت على " تنسق الجامعة بين مهماتها وطاقات العاملين فيها." المرتبة الأخيرة رغم حصولها على مرتبة عالية بمتوسط حسابي عالي (٣,٥٦).

٤. أن الفقرة رقم (١٠) في مجال التميز المؤسسي والتي نصت على " تؤكد إدارة الجامعة على الالتزام بمضامين منظمة التعلم " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٠) وجاءت الفقرة رقم (٣) والتي كان نصها " تتولى إدارة الجامعة عملية التعلم التنظيمي باستمرار " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٨٤)، بينما احتلت الفقرة رقم (١٤) والتي نصت على " تشجع الجامعة على عقد الملتقيات بين أعضائها لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,١٩).

٥. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية باستثناء محور التميز المؤسسي ولصالح تقديرات الكليات العلمية، ووجدت فروق ذات دلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة استاذ مساعد وأستاذ مشارك، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد ولصالح تقديرات من كانت خبرتهم من (١-٥) سنوات.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- تعزيز الحوار وإبداء الرأي في تبادل المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حائل المختلفة.
- التزام جامعة حائل ممثلة بإدارتها بتحقيق التميز المؤسسي وذلك من خلال الاهتمام بالإبداع والابتكار والحفاظ على المبدعين فيها من خلال تنشيط التحفيز المادي والمعنوي كوسيلة لتحقيق التميز المنظمي.
- اعتماد برنامج تعريفى تدريبي للعاملين بالجامعة على المفاهيم النظرية والتطبيقية للتعلم التنظيمي والمنظمات المتعلمة.
- وضع سياسة متكاملة لعملية التعلم التنظيمي في الجامعة تأخذ بعين الاعتبار البعد الاستراتيجي والتنظيمي والثقافي لهذه العملية تمكّن من تطبيق أفضل الممارسات للتعلم لكي تصبح منظمة متعلمة.

المراجع

- أبو حشيش، بسام، ومرتجى زكي. (٢٠١١). مدى توافر المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٩(٢)، 397-٤٣٨.
- أبو سنيّة، عونية طالب. (٢٠١٥). مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش لضوابط المنظمة المتعلمة كما وضعها سينج من وجهة نظرهم، مجلة جامعة جرش للبحوث والدراسات ١٦ (١)، ٤٣٩-٤٧٥.
- أبو شعيرة، خالد. (٢٠١٦). تصورات المرحلة الثانوية العامة بمدربة الزرقاء الأولى في الأردن للمفاهيم التربوية المعاصرة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥(٧)، ١٨-٣٥.
- أبو العلا، ليلا محمد. (٢٠١٧). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس **DLOQ** في كلية التربية للبنات في جامعة الطائف من وجهة نظر الموظفين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٨(١)، ٤٤٥-٤٧٨.
- حسين، أسامة. (٢٠١٤). تقويم خصائص المنظمة المتعلمة بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، ٢٣(٩)، ٩٨-٤٥.
- الحكيم، ليث، وزوين، عمار، والخافجي حاكم. (٢٠٠٩) دور أدوات التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١١ (٢).
- الحواجرة، كامل. (٢٠١٠). مفهوم المنظمة المتعلمة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. المجلة الأردنية لإدارة الأعمال، مج (٦)، ع (١).
- الحياصات، حسن خالد. (٢٠١٧). دور عوامل النجاح لاستخدام نظم المعلومات في تحقيق التميز التنظيمي الدور الوسيط للمنظمة المتعلمة: دراسة حالة، رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان جامعة العلوم الإسلامية.

- خضر، ضحى حيدر. (٢٠٠٨). تطوير أنموذج لممارسة مجالات المنظمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية، عمان.
- زرعة، سوسن محمد. (٢٠١٤). مدى توافر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الأميرة ثروة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر رئيسات الأقسام الأكاديمية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٣(٩)، ٨٨-١١٣.
- عبد الرزاق، فاطمة، وعبد العليم أحمد. (٢٠١٣). المنظمة المتعلمة وعلاقتها بقوة عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣ (٤٤)، ١٠٥-١٥٨.
- عبيد، شاهر، ربابعة سائد. (٢٠١٦). تأثير أبعاد إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأمريكية في فلسطين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٢(٤)، ٨١٣ - ٨٤٠.
- العصمي، عواطف. (٢٠٠٧). التعلم التنظيمي ودوره في عملية التغيير الاستراتيجي في الجامعات السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- عطاري، عارف؛ وعيسان، صالح. (٢٠٠٧) المدرسة كمنظمة متعلمة، دراسة استطلاعية في بعض مدارس سلطنة عمان المؤتمر الأول حول إدارة تنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، أربد، الأردن.
- العلي، عبد الستار، وقنديلجي، عامر. (٢٠٠٦). المدخل إلى إدارة المعرفة. عمان: دار المسيرة.
- العنزي، أحمد سلامة. (٢٠١٦). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت من منظور أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٨ (١١)، ٦٩ - ٩٤.
- العنزي، سعود الحثري. (٢٠١٦). مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية(٧)، ١٠٥-١٤٦.
- العنقري، مناهل أحمد. (٢٠١٧). درجة توافر أبعاده المنظمة المتعلمة في عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٩١)، ٤٧٧-٥٠٠.
- نجم، عبود نجم. (٢٠٠٨). إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. ط٢، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- النسور، أسماء سالم. (٢٠١٠). أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي. دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- النسور، مروان. (٢٠١٧). دور عوامل النجاح لاستخدام نظم المعلومات في تحقيق التميز التنظيمي الدور الوسيط للمنظمة المتعلمة، دراسة حالة في أمانة عمان الكبرى، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية.

- Abdollahi, Ahmad, Aslani Katuli, Samira, Ma'atoofi, Ali Reza. (2011). "Learning organization, an Inevitable Necessity in Organizations in the Age of Knowledge-Oriented: Evidence from Universities of Iran", *European Journal of Scientific Research*, Vol.57, No.2, pp.212-22
- Bak, O. (2012). Universities: can they be considered as learning organizations? Preliminary micro- level perspective. *The Learning Organization*, 19)2(,163- 172
- Holyoke, L & Sturko, P & Wood, N & Wu, L. (2012). "Are Academic Departments Perceived as Learning Organizations?". *Educational Management Administration & Leadership*, Vol (40), No (4), pp 436–448.
- Khamis, A.)2012(. Academic staff's perceptions of characteristics of learning organization in a higher learning institution. *International Journal of Educational Management*, 26)1(, 55-82
- Marquardt, Michael J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the Five Elements for Corporate Learning*, 2n Edition, Palo Alto, California: Davies-Black Publishing, INC
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2004). *The learning organization: An integrative vision for HRD* Human Resource Development Quarterly, 5(4), 353-360.
- Noe, Sturko, P, Wood, A.)2003(. *Human Resource Management*. U.S.A: McGraw - Hill Co. Inc

Poh yen Ng. (2010). learning organization dimensions on knowledge sharing, a study of faculty members

in private universities in Malaysia, www.academic-papers.org/ocs2/session/papers/B8/111322/2-

1-DR-doc.

Real, C. Rolden, L. & Leal, A. (2014). From Entrepreneurial Orientation and Learning

Orientation to Business Performance: Analyzing the Mediating Role Size. British of Organizational Learning and the Moderating Effects of Organizational Journal of Management. 25)2(, 186–208, April.

Recepo, E (2013). Opinions of primary school teachers on learning organizations. *World*

Applied Sciences Journal, 21)4(, 630-623.

Srihawong, J., Srisa-Ard, B. (2012). Development of the learning organization model: a case of

Sisaket Rajabhat University. *European Journal of Social Sciences*, 27)2(, 233-241.

Wu, Shyi- Huey. (2006). Improvement of School Performance: Implementing Total Quality Management

and Learning Organization in Selected Technological Universities, Technological Colleges, and

Colleges for Professional Training in Taiwan, (EdD, Spalding University) Dissertation Abstracts

International, No, AAT3205308