

درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر
أعضاء هيئة التدريس (دراسة تحليلية)

بحث مقدم من

د/ نور الدين محمد نصار

الجامعة العربية المفتوحة

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية-غزة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2019-2020م، والبالغ عددهم (٣٩٣) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (200) عضو، موزعين حسب الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وزعت عليه أداة الدراسة، تم استرجاع (180) منها، وقد اشارت نتائج الدراسة إلى: توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية في غزة بدرجة موافقة عالية، بمتوسط (3.60) وبوزن نسبي (72.01)، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى إلى الجنس وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس الاناث، ووجود فروق تعزى لنوع الكلية بين الكليات النظرية والعلمية ولصالح الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى إلى الرتبة الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: المنظمة المتعلمة . الجامعة الإسلامية . أعضاء هيئة التدريس.

Availability of the Dimensions of Learning Organization in the Islamic University at Gaza from the Point of View of Faculty Members (An Analytical Study)

Abstract

The study aimed to identify the degree of availability of the dimensions of the learning organization at the Islamic University of Gaza from the viewpoint of its faculty members. The descriptive analytical approach was employed, and the study population included of faculty members of the Islamic University – Gaza in the second semester of 2019–2020 who were (393) members. The study sample consisted of 200 members, distributed by gender, academic rank, and college. They were randomly selected, the study tool was distributed to them. 180 of them responded, and the results of the study indicated the following: The average score for the views of faculty members on the importance of having the dimensions of the learning organization at the Islamic University in Gaza was 3.60 with a relative weight of 72.01 indicating a high degree of approval. There are statistically significant differences between the averages of the study sample responses to the availability of the dimensions of the learning organization in the Islamic University that can be attributed to gender in favor of females. There are differences that can be attributed to the type of college between theoretical and practical colleges in favor of the scientific colleges. There are no statistically significant differences between the averages of the study sample responses concerning the availability of the dimensions of the learning organization in the Islamic University that can be attributed to the academic rank.

Key words: Learning Organization – Islamic University – Faculty Members.

مقدمة:

أحدثت الثورة الصناعية الرابعة جملة من التغيرات الشاملة، وعميقة التأثير، وسريعة الأحداث، لكافة جوانب الحياة وضعت العالم أمام تحدي مجارة التغيير وحتمية التطور. وأدت لظهور اتجاه يسعى إلى استشراق المستقبل، ويدعو المؤسسات التعليمية إلى تطوير مفاهيم جديدة لبناء ثقافة التعلم، وأن يكون فيها التعلم عملية استراتيجية مستمرة ومتكاملة، لتحقيق التحسن المستمر والدائم في الأداء وزيادة قدرتها على إنجاز الأهداف، استنادا إلى قدرات ومعارف وإدراك القائمين على عملية التعليم في هذه المؤسسة حيث أن مستوى التعلم أحد مقاييس ومعايير التنافس (جبران، 2017، 12). ومواجهة تحديات الثورة الصناعية، تتطلب من كل المنظمات الاتجاه نحو التطبيقات والأساليب الإدارية الحديثة، وللانقلا من الانكفاء على ما تعرف، إلى مداومة التعلم واستمرار التعليم والتعلم معا، وتسهيل التعليم لكل أعضائها وجعل التعليم التجريبي منظماً وفعالاً، ويكون فيه التعلم الفردي موجها لتحقيق التعلم المنظمي (Jennifer, 1998, 16) (19) وفرضت على المنظمات التربوية وأهمها الجامعات الاتجاه نحو الأخذ بمفاهيم إدارية جديدة، محورها التحول لتصبح منظمات متعلمة (Wu, 2006).

تتميز منظمات التعلم بقدرة عالية على المراجعة والمواءمة والتعديل باستمرار من خلال تجريب الأفكار الجديدة ومن خلال التغيير المستمر في الهياكل التنظيمية والعمليات والأهداف في ضوء رؤى ونماذج عقلية مشتركة تجعل جميع أفرادها يعملون باستمرار على تحسين وتطوير قدراتهم بما يمكن منظماتهم من التهيؤ للمستقبل بل وتشكيله، كما أنها تستخدم كصيغة للتطوير والتحسين وإدارة الجودة، وتعد مدخلا لتحقيق القدرة التنافسية والاهتمام بتنمية قيادات فاعلة تتيح أكبر قدر من المشاركة في صنع القرارات وتنمية ودعم قدرات الابتكار (العزيمي وآخرون، 2017، 4)، وهذا يزيد من فرصة الجامعات في الاستفادة من فلسفة منظمات التعلم ويجعل هذا التطوير الإداري مصدرا للتعلم والعمل وابتكار المعارف الجديدة، واعتبارها مصدرا إبداعيا متجددا. ولقد أكدت دراسات مختلفة أهمية تبني الجامعات مفهوم المنظمة المتعلمة حيث أشارت دراسة Ching (2005) على أهمية تبني الجامعة لمفهوم المنظمة المتعلمة من أجل دعم قدرات أفرادها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة وقيادة التغيير فيها، ولقد أكدت دراسات أخرى أن المنظمة المتعلمة بيئة صحية لأنها تغذي التفكير الإبداعي والمستقل (Alipour, Idris, Ismail, & Karimi, 2011)، ولقد أظهرت دراسة على الجامعات الهندية وجود علاقة قوية بين تبني الجامعة لمفهوم المنظمة المتعلمة والتميز البحثي للجامعة (Ponnuswamy, 2014, & Manohara).

الجامعة منظمة تعلم بحكم ما تمتلكه من بنية معرفية قوية تتمثل في العناصر البشرية والتقنية، وبما تتضمنه من تخصصات علمية، وبما يتوفر فيها من مراكز بحثية ومصادر ونظم معلوماتية، وكذلك لسيادة وانتشار ثقافة التعلم والعمل كجزء أصيل من ثقافة الجامعة (أبو العلا، 2017، 448)، ويرى السيد وآخرون

(2018) أن المنظمة المتعلمة تساعد على تطوير الخدمات التعليمية التي تقدمها المؤسسات التعليمية من خلال توفير فرص للتعليم المستمر، والتشجيع على التقصي والحوار، وتشجيع الطلاب على المشاركة عملية إدارة التعلم، والتعلم الخارجي، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من بناء رؤية سليمة لعملية التطوير المستمر، وتنمي الأنظمة، وتدعم المشاركة والتعلم، كما أنها تساعد على تنمية دور المؤسسات التعليمية الخدمي البيئي (السيد، يوسف، وعمارة، 2018، 228)، ويرى العرفج (2011) أن الجامعات التي تلتزم بالتحول إلى منظمات متعلمة (جامعة متعلمة)، تسعى إلى توفير عملية التعلم في جميع مستوياتها الإدارية والفنية بصورة متميزة، وتحسين قدراتهم على تحديد المشكلات، واتخاذ القرار المناسب لحلها عبر توفير حرية التجريب، وارتياح المخاطرة والتعلم المستمر، والعمل بروح الفريق وتوفير الثقة والاستقلالية، وتهيئة بيئة العمل المناسب، وإتاحة الفرصة للمعرفة والخبرة (العرفج، 2011، 87).

مشكلة الدراسة:

يواجه نظام التعليم العالي العربي جملة من التحديات أهمها: الجودة، وضعف الكفاءتين الداخلية والخارجية، وتحدي الانتقال من التعليم للتعليم، عدم الترابط بين سياسات التعليم الجامعي وبين التوظيف وحاجات سوق العمل، ضعف الكفاءة الاستيعابية، جمود الأنظمة الإدارية وترهلها (سلطان وخضر، 2010، 21)، وفي فلسطين تشير الدراسات إلى العديد من المشكلات مثل: إخفاق الجامعات الفلسطينية في استثمار التقدم التكنولوجي والمعرفي في عملية التطوير التربوي والبحث العلمي، وضعف مواجهة تحديات التقدم العلمي والتكنولوجي ونمطية الأنظمة الإدارية (حرب، 2015، 177). والظروف الاستثنائية لقطاع غزة خلال السنوات الثلاثة عشر الماضية المتمثلة في الحصار، والحروب والعدوان المتكرر، وضعف الميزانيات أفرز مشكلات أكاديمية وإدارية متعددة ومعقدة، تتطلب البحث عن طرق ونماذج إدارية حديثة تستطيع من خلالها مواجهة التحديات، ومن أهم وأبرز هذه الطرق الإدارية المنظمة المتعلمة.

والجامعة الإسلامية بغزة رغم كل الظروف والمعوقات واستهداف مبانيها ومقراتها بالقصف العشوائي خلال العدوان المتكرر على غزة، مهتمة بتحقيق انجازات مرموقة، وتبني مفهوم المنظمة المتعلمة والتحول إليه وسيلة فعالة ومطلوبة لمواجهة هذه التحديات.

تبني مفهوم المنظمة المتعلمة يحتاج لأن يبدأ من تلمس الواقع الحالي للجامعة، وتحديد درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الواقع الحالي، كي يبنى عليه وتوضع الأسس والآليات المنظمة للانتقال إلى حالة المنظمة المتعلمة، ومن هنا يمكن تحديد المشكلة في "تحديد درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية"، وتأتي هذا الدراسة في محاولة للتعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة، وتقديم مقترحات لتوفير أبعاد المنظمة المتعلمة.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية من منظور أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية؟

٣- ما المقترحات لتطوير الجامعة الإسلامية باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

أهداف الدراسة:

تتطلع الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية من منظور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية (إن وجدت) في استجابات عينة الدراسة حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية والتي تُعزى لمتغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية)؟

- تقديم مجموعة من المقترحات لتطوير الجامعة الإسلامية التي تحقق لها التوجه نحو المنظمة المتعلمة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال:

- الحدائة النسبية لموضوع المنظمات المتعلمة في البيئة العربية بصورة عامة وفي فلسطين بصورة خاصة باعتباره عاملاً مؤثراً في عمليات تطوير مؤسسات التعليم العالي.

- قلة الدراسات التي تناولت تطبيقات موضوع المنظمة المتعلمة في مؤسسات التعليم العالي عربياً وفلسطينياً وخاصة في الجامعة الإسلامية.

- اعتبار مفهوم المنظمات المتعلمة مدخلاً فعالاً للتكيف مع المتغيرات المختلفة داخل الجامعة وخارجها، ومساعدة الجامعة على مواكبة التغيرات المتسارعة في كافة المجالات والاستجابة السريعة لمتطلباتها.

- الاستفادة من نتائج الدراسة في المجال العلمي والتطبيقي، وتقديم توصيات تساعد الجامعة في التوجه نحو المنظمة المتعلمة.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: اهتمت الدراسة بتحديد درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية كما يحددها مقياس (DLOQ) المعد من مارسك واتكنز في العام 2003م.

- الحد البشري: تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية غزة-فلسطين.

- الحد الزمني: تتم تطبيق أداة الدراسة في بداية الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2019-2020م

مصطلحات الدراسة:

١- المنظمة المتعلمة: هي المنظمة القادرة على توفير فرص التعلم المستمر لمنسوبيها و تشجعهم على الحوار والاستفسار، والتعاون والعمل الجماعي وتبادل الأفكار والخبرات (Marsick & Watkins, 2013) والدراسة الحالية تعرف المنظمة المتعلمة إجرائياً بأنها المنظمة تتميز عن المنظمة التقليدية بمجموعة من الشروط والضوابط الخاصة أهمها: إتاحة فرص التعلم واستمراريتها لجميع أعضائها ، وتتبنى منهاجاً محدداً لتحقيق درجة عالية من التكيف مع المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة ،من خلال قيادة استراتيجية داعمة للتعلم، ودعم التعاون والتعلم الجماعي، وتمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة ،وبناء أنظمة لمشاركة العلم والمعرفة، وربط المنظمة بالبيئة الخارجية.

٢- الجامعة كمنظمة متعلمة (الجامعة المتعلمة): نمط إداري حديث يمكن الجامعة من التعلم والتطور والتنمية المستمرة، من خلال تمكين العاملين، وتشجيع التعاون والحوار والاتصال بين أفرادها والمجتمع المحيط وتبني استراتيجيات التعلم المستمر والقيادة الاستراتيجية في جميع المستويات الإدارية والأكاديمية بصورة تساعدها في الحفاظ على كفاءتها (أبو الوفا وآخرون، 2016، 6).

٣- درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة: تعرفها الدراسة إجرائياً بأنها الدرجة الكلية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من أفراد عينة الدراسة في الجامعة الإسلامية بغزة على الأداة المستخدمة بالدراسة الحالية.

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

٥- الجامعة الإسلامية - غزة: مؤسسة أكاديمية وطنية، أنشئت عام 1977م، رسالتها " مؤسسة أكاديمية تسعى للنهوض بالمستوى العلمي والثقافي والحضاري، تعمل على مواكبة الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي والتطور التكنولوجي، وتشجع البحث العلمي وتساهم في بناء الأجيال وتنمية المجتمع في إطار من القيم الإسلامية " (الجامعة الإسلامية بغزة، 2020، <http://www.iugaza.edu.ps/>)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المنظمة المتعلمة:

مفهوم جديد في الفكر الإداري، لم يسجل التراث الفكري المعني اتفاقاً على ماهيته، فقد تعددت النظرات والتعريفات في المنظمات المتعلمة، فهذا سينج (1990) وهو من أبرز الباحثين في هذا المجال يرى منظمة التعلم بأنها المنظمة التي يعمل فيها الجميع بشكل مستقل أو متعاون على تطوير قدرتهم باستمرار من أجل تحقيق النتائج التي يرغبونها، وهي تسعى إلى تطوير أنماط جديدة للتفكير وتضع لها

مجموعة من الأهداف والطموحات الجماعية وحيث يتعلم أفرادها باستمرار كيف يتعلمون بشكل جماعي (Senge, 1990, 3). ويرى بيدلر (1995) أن المنظمة المتعلمة هي التي تسعى لوضع الأسس اللازمة لتسهيل عملية التعلم، وتكيف نفسها لتتلاءم مع هذه العمليات (Pedler, 1995, 31)، والملاحظ في هذا المفهوم تأكيده على ضمان استمرارية التعلم والتطوير لقدرات العاملين ووضع قنوات تربط التعلم والتطوير بسياسات واستراتيجيات وأهداف المنظمة، أما جارفين (1993) فاتجاه نحو ابتكار المعرفة ونقلها واكتسابها فعرف منظمة التعلم بأنها المنظمة التي تمتلك القدرة والمهارة على ابتكار المعرفة واكتسابها ونقلها، ومن ثم تعديل سلوكيات الأفراد باتجاه الرؤية والمعرفة الجديدة لإنجاز أهداف المنظمة (Garvin, 1993, 80). ولقد حدد كلا من واتكنز ومارسك (2004) والمشار إليه في (غمري، 2014، 446) منظمة التعلم بأنها منظمة تعتمد على تصميم هياكل تنظيمية مرنة تهيئ فرص التعلم المستمر لأعضائها من خلال تدعيم المناقشات الجادة والحوارات الهادفة، في بيئة تعاونية متسمة بروح الفريق والعمل الجماعي، وتؤسس أنظمة متعددة لمشاركة المعلومات وتدفع البيانات المهمة بصناعة القرارات التنظيمية الداعمة لمشاركة التعلم وبناء رؤية طموحة تشاركية لمستقبل المنظمة في ضوء التكيف مع متطلبات بيئتها المحيطة. وحدد شفيق (2006) منظمة التعلم بأنها المنظمة التي تحدث تغييرات جوهرية في عناصرها وبنيتها لدعم ابتكاراتها، وزيادة قدرتها التنافسية من خلال تهيئة بيئة داعمة للتعلم التنظيمي (شفيق، 2006، 35). وفي ضوء الاستعراض السابق يمكن استنتاج أن منظمات التعلم فلسفة جديدة في مجال العمل الإداري تؤكد على ضرورة خلق واكتساب المعرفة ونقلها بسرعة لجميع المستويات الإدارية، كما تمتلك أهداف تنظيمية من الواقع الذي يحتم مشاركة جميع العاملين في المخزون المعرفي الخاص بها وتوظيفه في تعزيز خبراتهم، وتمتاز هذه المنظمة بقدرتها على التعلم المتواصل، والانتقال إلى مستويات أفضل أداء ونمو وتميزا (السالم، 2008، 33).

خصائص منظمات التعلم:

تقوم منظمات التعلم على فلسفة تنظيمية تجديدية تعلي من قيمة التعلم والقبالية للتعلم الدائم، وعلى الإدارة الجيدة للمعرفة التنظيمية وكيفية توظيفها في حل ما يواجه المنظمة من مشكلات، ولقد تعددت آراء الباحثين في خصائص المنظمات المتعلمة، فالعزيزي وآخرون يجدونها متمثلة في: التركيز على التعلم والتطوير الشخصي للأفراد وفرق العمل، الحل المنظومي للمشكلات والتجريب المستمر، تنوع مصادر وأليات التعلم، دعم شبكة العلاقات غير الرسمية، شيوع نظام قيمي وأخلاقي داعم للإبداع والتعلم، تأسيس ثقافة داعمة للتعلم، شيوع أنواع مختلفة من التعلم الفردي والتنظيمي، التعلم من الأخطاء، و التعلم من العمل وتمكين العاملين، وتشاركية المعرفة (العزيزي وآخرون، 2017، 22-17)، و Peter Senge يحدد لمنظمة التعلم الخصائص التالية: المرونة، تشجيع نقل المعرفة وتداولها، بيئة باعثة على الثقة والتعاون، تتبنى أساليب التفكير النظمي، تقييم ذاتي مستمر، تلتزم بالعمل الجماعي، وتحرص على ديمومة التعلم واستمراره (بلكبير، 2016، 174)، أما Garvin فأشار لامتلاك منظمة التعلم لخمس مهارات هي حل المشكلات نظاميا، التعلم من الآخرين، التعلم من التجارب السابقة، تحويل المعرفة، والتجريب (يوسف، 2013، 24).

الجامعة المتعلمة:

الجامعات مؤسسات خدمية مطلوبة بتأدية ما عليها من واجبات ومواجهة التحديات المختلفة بأليات فاعلة ومتطورة تمكنها من التكيف مع بيئتها ومتطلباتها، وهذا يتطلب اعتماد نموذج الجامعة المتعلمة التي يعرفها الحارثي بأنها الجامعة التي تتبنى عمليات التعلم التنظيمي، وعمليات تطوير القدرات الجماعية والإبداعية لأفرادها من خلال الاستثمار الأمثل للمعرفة لحل مشكلاتها وتحقيق أهدافها (الحارثي، 2015، 93) واعتماد نمط الجامعة المتعلمة يمثل أهمية في الربط بين النظرية والواقع، وإيجاد توافق بين الواقع الكائن وما يجب أن يكون، والتراث التربوي يشير لمجموعة من الجامعات التي نجحت في التحول لهذا النموذج مثل: جامعة جورج واشنطن، وجامعة ستانفورد، وجامعة مونتريال، ومعهد ماسيتوشس للتقنية (العيصرة والحارثي، 2015، 32). والتحول نحو الجامعة المتعلمة يرتكز على تحقق أربع محددات هي: التفكير النظامي الذي يمكن من رؤية النظام والعلاقات والتفاصيل الدقيقة في آن واحد، بناء النماذج العقلية من خلال التعرف على النماذج الذهنية لدى المنسوبين وإعادة صياغتها وتوجيهها بما يحقق أهداف ودوار الجامعة، الاتقان الشخصي من خلال دعم العاملين على زيادة معرفتهم واكتشاف قدراتهم، والتعلم ثنائي الحلقة من خلال اكتساب المعرفة وتطبيقها (Anderson, 2005, 37-48). وفاعلية التحول نحو الجامعة المتعلمة مقترن بتحقيق مجموعة شروط أساسية أهمها: الشراكة المعرفية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريين والبيئة المحيطة، تطويع واستغلال التكنولوجيا كوسيلة للتعلم والشراكة المعرفية لتبني استراتيجيات التعلم مدى الحياة، تنمية روح المغامرة والتجديد والإبداع، تنمية وممارسة ضوابط المنظمة المتعلمة، إدارة المعرفة، وتطوير علاقات اتصال فعال بين الجامعة ومحيطها (العواودة، 2009، 41-42). ويقدم فرنسيس وديفيد المبررات التالية للتحول لتوفير مناخ مناسب لتعليم الطلاب، مواكبة التفكير والتطور، دعم قدرات منسوبيها من خلال التعلم المستمر، والعمل الجماعي، وإتاحة الفرص للجميع لطرح أفكارهم وآراءهم (Francis, Davide, 2014, 16)، كما يستند التحول إلى القيم المضافة للجامعة المتعلمة وأهمها: ممارسة التعلم التنظيمي، تنمية وتطوير رأس المال الفكري (رشيد والزيادي، 2014، 12)، تحسين مخرجات الجامعة، وتحقيق درجات أعلى من رضا المجتمع والمتعلمين، بناء القدرة التنافسية للجامعة وتحسين موقعها في التصنيفات المختلفة، الاستعداد لدخول مجتمع المعرفة واقتصاديات، ودعم ثقافة الجودة والتعليم المستمر (أبو الوفا وآخرون، 2016، 21).

خصائص الجامعة المتعلمة:

هي جامعة منفتحة على محيطها، تسود فيها قيم التعاون والعمل الجماعي بين منسوبيها، وقادرة على تطوير إمكانياتهم وإثراء خبراتهم، تمتاز بالتعلم المستمر وتدعم الإبداع والابتكار، لديها مشروعات ناجحة ووحدات ذات طابع خاصة قادرة على نقل الجامعة باتجاه فكر الجامعة المنتجة، أعضاء هيئة التدريس فيها قادرين ويمارسون إنتاج الأفكار وبناء المشاريع المنتجة التي تستطيع توفير الدعم المادي

لتمويل أنشطة الجامعة وبرامجها، ويرى جاد (2018) أن الجامعة المتعلمة ذات نظرة مستقبلية، تمتلك قيادة مدركة لأهمية التدريب والتعليم المستمر، وإنتاج واكتساب المعرفة، وتعتبر العاملين من أهم أصول الجامعة ومصدرا لقوتها وتلتزم التزاما عميقا ببناء مهاراتهم وتطويرها (جاد، 2018، 182)، وتمتاز بتحسين المستمر، وتحرص على المراجعة المستمرة لرؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها، وتوفر قنوات اتصال (العنبي، سلمان، 2015، 52).

الدراسات السابقة:

تستعرض الدراسة فيما يلي بعضا من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية مرتبة زمنيا من الأقدم للأحدث:

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

٢- دراسة سريهاونج وسريسا (Srihawong & Srisa، 2012): هدفت لتحديد وتطوير أهم مؤشرات المنظمة المتعلمة التي يجب توفرها في جامعة راجبات سيساكييت، وظفت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة على عينة من (١٤٥) فردا، واستنتجت الدراسة (11) عاملا من العوامل التي يجب تطويرها كمؤشرات لنجاح الجامعة بأن تكون منظمة متعلمة أهمها جودة المعلومات والرؤية، والالتزام، وتبني استراتيجية مشتركة، ولدافعية، وإدارة الفريق، وتوظيف التكنولوجيا.

٣- دراسة كاميس (Khamis، 2012): هدفت لمعرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية في ماليزيا عن خصائص المنظمة المتعلمة، وظفت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة، وانت عينة الدراسة (400) من الأكاديميين، وبينت نتائج الدراسة أن تصورات أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة.

٤- دراسة ابن زرة (2014): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الأميرة نوره من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة

الإحصائية بين استجابات رئيسات الأقسام الأكاديمية بحسب (الكلية، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، حجم القسم)، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها أن درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة بين متوسطة وعالية. كما بينت نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة بين استجابات عينة الدراسة تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة، وذلك لصالح أفراد العينة من ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات). وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد (تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة)، تعود لاختلاف حجم القسم (عدد الأعضاء)، وذلك لصالح الأقسام ذات الحجم من 20 إلى 30 عضو.

٥- دراسة المزروع (2015): تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود لمقومات المنظمة المتعلمة وخلصت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها أن مقومات المنظمة المتعلمة تمارس من قبل أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة ماعدا محور تعلم الفريق فهو يمارس بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تعزى لمتغير (الجنس، المرتبة العلمية، التخصص)، ومن توصيات الدراسة رفع ممارسة التعلم الجماعي (تعلم الفريق) بين أعضاء هيئة التدريس، والعمل على عقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس بهدف تبادل الخبرات المهنية.

٦- دراسة فرج (2015): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة مجالات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، والتعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة، وتحديد بعض المقترحات لتطوير جامعة جازان في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مجالات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان كانت متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدرجة الكلية لممارسة مجالات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان تبعا لمتغيرات الدراسة: الجنس، والمرتبة الأكاديمية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات: الكلية، والجنسية، وعدد سنوات الخبرة في مجال العمل الأكاديمي، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات.

٧- دراسة العنزي (2016): هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وبينت نتائج الدراسة أن مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة متوسطا في مجالات الدراسة، باستثناء مجال النماذج الذهنية فقد جاء مرتفعاً. وكشفت النتائج عن وجود فرق في مجال (تعلم الفريق) يعزى إلى متغير الدراسة (التخصص)، لصالح أصحاب التخصصات الأدبية، وفي مجال (التمكن الشخصي) يعزى إلى متغير الدراسة (النوع)؛ لصالح الذكور، وفرق يعزى إلى متغير الدراسة (طبيعة العمل)؛ لصالح من يعملون في الإدارة والتدريس.

٨- دراسة العنزي* (2016): هدفت الدراسة إلى تحديد درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت، والكشف عن لفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة من حيث النوع الاجتماعي، والرتبة

الأكاديمية، وتخصص الكلية حول درجة توفر تلك الأبعاد في جامعتهم، وبينت نتائج الدراسة درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت متوسطة. وأنه توجد وجود فروق تعزى لمتغير النوع الاجتماعي بين استجابات أعضاء الهيئة التدريسية (وكانت لصالح فئة الإناث) في بعدي إيجاد فرص للتعليم المستمر وإنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة، وفروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (وكانت لصالح فئة الأستاذ) في أبعاد (تشجيع التعلم والتعاون الجماعي، وإنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، وتمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم). وفروق تعزى لمتغير تخصص الكلية في جميع أبعاد المنظمة المتعلمة، وكانت لصالح الكليات الأدبية النظرية.

٩- أبو العلا (2017): هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس (DLOQ) في كلية التربية للبنات بجامعة الطائف من وجهة نظر الموظفين. أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل كلي متوسط، وأن هناك فروقا دالة إحصائية في استجابة العينة حول درجة توافر أبعاد المنظمة تبعا لمتغيري طبيعة العمل، والمؤهل العلمي ولصالح فئتي (أكاديمي، وإداري أكاديمي)، ولصالح حملة (الدكتوراه والماجستير)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير سنوات الخبرة باستثناء الأبعاد الثلاثة: إيجاد فرص للتعلم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، وربط الكلية بالبيئة الخارجية، إذ جاءت الفروق لصالح ذوات الخبرة (10 سنوات فأكثر).

١٠- دراسة جاد (2018): هدفت الدراسة للتعرف على واقع تطبيق معايير المنظمة المتعلمة في جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووضع تصور لتفعيل هذه المعايير في المستقبل، وجاءت نتائج الدراسة لتبين ان تطبيق المعايير جاء بدرجة متوسطة وأن بعد ربط الجامعة بالبيئة جاء أولا وبعد تمكين الأفراد من رؤية مشتركة جاء أخيرا، قدمت الدراسة تصورا مستقبليا لتطبيق المعايير في الجامعة.
التعقيب على الدراسات السابقة:

- سعت دراسات: أبو العلا (2017)، والعنزي* (2016)، والعنزي (2016)، وفرج (2015)، والمزروع (2015)، وابن زرعة (2014)، وأبو حشيش ومرتجى (2011) للتعرف على واقع توفر أبعاد ومقومات المنظمة المتعلمة في بعض الجامعات أما دراسة Srihawong & Srisa (2012)، و Khamis (2012)، فقد بحثت في تطبيق نموذج المنظمة المتعلمة وتحديد سماته ومؤشرات الاتجاه نحو المنظمة المتعلمة وتميزت دراسة جاد (2018) بدراسة البعدين.
- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسات جاد (2018)، وأبو العلا (2017)، والعنزي* (2016)، فرج (2015)، وأبو حشيش ومرتجى (2011) في استخدام مقياس (DLOQ) الذي أعده ممارسيك وواتكنز لقياس توفر أبعاد المنظمة المتعلمة.
- تميزت الدراسة الحالية بدراسة واقع توفر أبعاد المنظمة المتعلمة على الجامعة الإسلامية بغزة.

- اتفقت الدراسة مع دراسة فرج (2015) في اضافة بعد في الأداة لتقديم مقترحات لتطوير الجامعة باتجاه المنظمة المتعلمة.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وخاصة دراسة أبو حشيش ومرتجي (2011)، وفرج (2015)، والعنزي* (2016)، وأبو العلا (2017) في بناء أدواتها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لموضوع الدراسة، كونه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث ان يصفها ويحلها، كما أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية-غزة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2019-2020 م، وقد تم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (200) استبانة على مجتمع الدراسة وتم الحصول على (180) استبانة، بنسبة استرداد 90%، ويتضح فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الأساسية

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الأساسية (ن=180)

البيانات الأساسية		العدد	%
الجنس	ذكر	143	79.4%
	أنثى	37	20.6%
الرتبة لأكاديمية	محاضر	73	40.6%
	أستاذ مساعد	44	24.4%
	أستاذ مشارك	39	21.7%
	أستاذ	24	13.3%
الكلية	الكلية النظرية	59	32.7%
	الكلية العلمية	73	40.6%
	الكلية العلمية التطبيقية	48	26.7%

أداة الدراسة: بمراجعة الدراسات السابقة والتراث التربوي المتعلق بالموضوع تم بناء استبانة الدراسة المكونة من قسمين أولهما تم تخصيصه للمعلومات الأساسية لعضو هيئة التدريس (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، الكلية)، والقسم الثاني اشتمل على محوئين الأول لأبعاد المنظمة المتعلمة كما حددها استبيان (DLOQ)، والثاني لمقترحات لتطوير الجامعة باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة. **الصدق الظاهري للاستبانة** "صدق المحكمين": تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (10) محكمين من المتخصصين، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

صدق لاتساق الداخلي: تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت معاملات الارتباط محصورة بين 0.630 و0.913، وهذا يبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وللتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت معاملات الارتباط محصورة بين 0.638 و0.945 وهي دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى $0.05 \geq \alpha$

ثبات الاستبانة: تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2): معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
١	بناء فرص للتعليم المستمر	7	0.889	0.864	*0.928
٢	تشجيع الحوار والاستفسار	6	0.856	0.889	0.941
٣	تشجيع التعلم والتعليم الجماعي	6	0.898	0.878	0.935
٤	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	6	0.889	0.871	0.931
٥	تمكين لأفراد من رؤية جماعية مشتركة	6	0.925	0.850	0.919
٦	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	6	0.918	0.893	0.943
٧	القيادة لاستراتيجية الداعمة للتعلم	6	0.948	0.871	0.931
٨	أبعاد المنظمة المتعلمة	43	0.969	0.973	*0.987
٩	مقترحات لتطوير الجامعة باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة	15	0.960	0.935	*0.966
١٠	لاستبيان بشكل عام	58	0.970	0.974	0.987

(*تم استخدام معادلة جتمان حيث أن عدد الأسئلة الفردية لا يساوي الزوجية)

يتضح من جدول (2) أن قيمة معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ 0.970، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط المعدل 0.987، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع **إجراءات تصحيح لاستبانة:**

١- إعطاء وزن للبدائل:

عالي جدا	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جدا
4.21-5.00	3.41-4.20	2.61-3.40	1.81-2.60	1.00-1.80

٢- تم تقسيم الاستجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال العلاقة:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div (\text{عدد بدائل الأداة} - 1) = 5 \div (5 - 1) = 0.80$$

٣- تم توصيف درجات توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في العينة وفقا التالي:

الوصف	عالٍ جدا	عالٍ	متوسط	منخفض	منخفض جد
المتوسطات	4.21-5.00	3.41-4.20	2.61-3.40	1.81-2.60	1.00-1.80

٤- الأساليب الإحصائية المستخدمة: النسب المئوية والتكرارات، المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري، اختبار ألفا كرونباخ وكذلك طريقة التجزئة النصفية، معامل ارتباط بيرسون، اختبار T في حالة عينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه لمقارنة المتوسطات البعدية. عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

١- النتائج المتعلقة بالسؤال لأول: ما درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة لإسلامية من منظور أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لإسلامية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب.

جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكافة الأبعاد

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	بناء فرص للتعلم المستمر	3.51	0.68	70.29	6
٢	تشجيع الحوار ولاستفسار	3.66	0.64	73.20	2
٣	تشجيع التعلم والتعليم الجماعي	3.58	0.72	71.64	4
٤	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	3.82	0.67	76.30	1
٥	تمكين لأفراد من رؤية جماعية مشتركة	3.60	0.69	71.99	3
٦	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	3.52	0.72	70.41	5
٧	القيادة لاستراتيجية الداعمة للتعلم	3.51	0.79	70.26	7
٨	أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل عام	3.60	0.59	72.01	

يبين الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لجميع أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل عام يساوي

(3.60) وبوزن النسبي (72.01%)، وهذا يعني أن هناك موافقة على أبعاد المنظمة المتعلمة بدرجة

عالية، ويمكن تفسير ذلك بسعي الجامعة وقيادتها للتطور والتحسين المستمر، واثبات التميز الذي يمكن

إدراك مظاهره في تحقيق المركز الأول فلسطينيا والرابعة عشرة في الجامعات الناطقة باللغة العربية

(200 جامعة)، وفي المركز (1433) من (13623) جامعة على مستوى العالم، وذلك وفقاً للتصنيف

العالمي (Uni Rank) الذي يعتمد في تصنيف الجامعات على معطيات أربع جهات عالمية مستقلة

تحدد مدى حضور وشهرة الجامعات الخاضعة للتقييم (الجامعة الإسلامية، 2021، <https://www.iugaza.edu.ps/>)، ويؤكدده أيضا وجود 20 عشرين مركزا علميا وبحثيا و 60 اتفاقية تعاون مشترك مع 142 من الشركاء الخارجيين. كما يمكن ملاحظة اختلاف هذه النتيجة عن نتائج دراسات جاد (2018) وأبو العلا (2017) والعنزي* (2016) وبن زرعة (2014) وأبو حشيش ومرتجي (2011) التي أظهرت أن درجة الموافقة على توفر أبعاد المنظمة المتعلمة جاءت متوسطة. وقد حصل المجال الرابع " إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم" على أعلى درجة موافقة بنسبة %76.3 كما أظهرت النتائج بينما حصل المجال السابع " القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم" على أقل درجة موافقة بنسبة %70.01 ، وهذه النتائج تختلف مع دراسة جاد (2018) التي بينت أن بعد تشجيع الحوار والاستفسار حاز على أعلى متوسط وبعد بناء فرص التعلم المستمر جاء بأقل متوسط، وكذلك تختلف عن دراسة أبو العلا (2017) التي جاء فيها محور تشجيع التعلم والتعليم الجماعي أولا ومحور تمكين الأفراد من رؤية جماعية أخيرا، وكذلك تختلف مع أبو حشيش ومشتهى (2011) التي بينت أن محور تشجيع الحوار والاستفسار جاء أولا ومحور ايجاد فرص التعلم جاء أخيرا، اتفقت مع العنزي* (2016) في حلول محور القيادة الاستراتيجية في الترتيب الأخير.

١-١ النتائج المتعلقة بالبعد الأول: بناء فرص للتعلم المستمر

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي

والترتيب لفقرات بعد بناء فرص للتعلم المستمر

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يناقش أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لأخطاء بانفتاح وحرية لاستفادة منها	3.79	0.83	75.71	2
٢	لأعضاء هيئة التدريس دور فعال في تحديد المهارات التي تحتاجون إليها لإنجاز مهامهم الحالية أو المتوقعة	3.79	0.80	75.82	1
٣	يدعم أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض بهدف التعلم والنمو المهني	3.63	0.88	72.64	4
٤	يوظف أعضاء هيئة التدريس ما تواجههم من عوائق ومشكلات لخلق فرص جديدة للتعلم واكتساب المهارات	3.66	0.78	73.18	3
٥	يتوفر لأعضاء هيئة التدريس الوقت المطلوب والكافي لدفع عمليات النمو والتعلم	3.57	0.81	71.41	5
٦	يتوفر لأعضاء هيئة التدريس الدعم (المادي والمعنوي) لدعم وتعزيز لإنجاز والتعلم	3.17	1.08	63.46	6
٧	يكافئ أعضاء هيئة التدريس على تعلمهم مهارات واملاكهم قدرات جديدة	3.01	1.07	60.22	7
	البعد ككل	3.5	0.68	70.29	

يبين جدول (٤) أن استجابات أفراد العينة على جميع فقرات هذا البعد جاءت بين متوسطة وعالية، وقد حصلت الفقرات الثانية والأولى على الرتبتين الأولى والثانية وهذا يشير لوجود مناخ أكاديمي داعم لحرية الرأي والتعبير وللإستفادة من كامل الطاقات المتاحة، بينما حصل الفقرة السابعة " يكافئ أعضاء هيئة التدريس على تعلمهم مهارات وامتلاكهم قدرات جديدة " على أقل درجة موافقة وهذا مرتبط بإدراك أفراد العينة لعمق الأزمة المالية ونقص التمويل والميزانيات في ظل الظروف الحالية في قطاع غزة، وقد اتفقت النتائج في هذا البعد مع دراسة العنزي* (2016)، ومع دراسة جاد(2018) في حلول الفقرة السابعة في المرتبة الأخيرة، بينما اختلفت النتائج مع دراسة أبو العلا(2017).

٢-١ النتائج المتعلقة بالبعد الثاني: تشجيع الحوار والاستفسار

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب

لفقرات بعد تشجيع الحوار والاستفسار

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	يزود أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضا بالتغذية الراجعة بصدق وحرية وانفتاح	3.41	0.90	68.16	6
٢.	يصغي أعضاء هيئة التدريس لوجهات نظر الآخرين بجدية واهتمام قبل التعبير عن آراءهم	3.60	0.84	71.96	4
٣.	يُشجع أعضاء هيئة التدريس على إثارة لأسئلة والتعبير عن آراءهم دون النظر للموقع لإداري أو القيادي	3.50	0.80	69.94	5
٤.	يعرض أعضاء هيئة التدريس وجهات نظرهم وفي نفس الوقت يستفسرون عن وجهات نظر الآخرين	3.63	0.73	72.63	3
٥.	يسود بين أعضاء هيئة التدريس لاحترام المتبادل	3.98	0.79	79.66	1
٦.	يهتم أعضاء هيئة التدريس ببناء الثقة المتبادلة بينهم	3.84	0.80	76.72	2
	المحور ككل	3.66	0.64	73.20	

يبين جدول (5) أن جميع فقرات هذا البعد حصلت على استجابة بدرجة عالية، وان الفقرة الخامسة " يسود بين أعضاء هيئة التدريس الاحترام المتبادل " على أعلى درجة موافقة بنسبة 79.66 %، وهذا أمر متوقع في ظل المستوى الفكري والأخلاقي والثقافي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بينما حصل الفقرة الأولى " يزود أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضا بالتغذية الراجعة بصدق وحرية وانفتاح " على أقل درجة موافقة بنسبة 68.16% وهذا يدل على احساس أفراد العينة وتحفظهم على مستوى التغذية الراجعة بين أعضاء هيئة التدريس، وهذه النتائج تتفق مع نتائج العنزي* (2016) ومع أبو العلا(2017) في حلول العبارة " يسود بين أعضاء هيئة التدريس الاحترام المتبادل "في المرتبة الأولى.

٣-١ النتائج المتعلقة بالبعد الثالث: تشجيع التعلم والتعليم الجماعي

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب

لفقرات بعد تشجيع التعلم والتعليم الجماعي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	تتمتع فرق العمل بالجامعة بالحرية والصلاحيات الكافية لبناء أهدافها وتعديلها حسب الحاجة	3.60	0.82	72.07	2
٢.	تتعامل فرق العمل مع أعضائها بعدالة دون النظر لدرجتهم العلمية أو مكائهم لإدارية	3.47	0.84	69.39	6
٣.	تتركز فرق العمل بالجامعة على مهمات الفريق وعلى جودة العمل وفاعليته	3.59	0.86	71.86	3
٤.	تستند مناقشات فرق العمل على المعلومات والمعرفة وتكون آراءها نتيجة لعمل المجموعة ومناقشاتها	3.65	0.82	73.07	1
٥.	تحفز فرق العمل بالجامعة وتقدر على إنجازاتها	3.58	0.84	71.54	4
٦.	تثق فرق العمل باحترام نتائج أعمالها وأن الجامعة ستوجه العمل في ضوء نتائجها	3.58	0.92	71.51	5
	البعد ككل	3.58	0.72	71.64	

يبين جدول (6) حصول جميع فقرات البعد على درجة استجابة عالية وهذا يدل على الوعي الجمعي بأهمية هذا الجانب وممارسته، حصلت الفقرة الرابعة " تستند مناقشات فرق العمل على المعلومات والمعرفة وتكون آراءها نتيجة لعمل المجموعة ومناقشاتها " على أعلى درجة موافقة بنسبة %73.07، متفقة في ذلك مع دراسة العنزي* (2016)، وهذا يدل على السلوك الموضوعي والاستقلالية بينما حصل الفقرة الثانية " تتعامل فرق العمل مع أعضائها بعدالة دون النظر لدرجتهم العلمية أو مكائهم الإدارية " على أقل درجة موافقة بنسبة %69.39، وفي ذلك إشارة وتحفظ لما قد يحدث من مجاملات أو محابة لأصحاب الرتب والمواقع الأكاديمية والإدارية العليا.

٤-١ النتائج المتعلقة بالبعد الرابع: إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	تستخدم الجامعة نظم لاتصالات المتبادلة (لاجتماعات المفتوحة، لوحة لاعلانات لالكترونية، نظم لاقتراحات)	4.03	0.86	80.56	2
٢.	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المعلومات ببسر وسرعة وفي أي وقت	4.08	0.75	81.67	1
٣.	تهتم الجامعة بقياس الفجوات بين لاداء الحالي ولأداء المتوقع لأعضاء هيئة التدريس	3.64	0.82	72.89	5
٤.	تتيح الجامعة تجاربها لأعضاء هيئة التدريس لتقييمها ولإستفادة منها	3.69	0.83	73.89	4
٥.	تقيس الجامعة أثر برامج التنمية المهنية التي تتيحها لأعضاء هيئة التدريس	3.64	0.80	72.81	6

3	76.59	0.87	3.83	للجامعة قاعدة بيانات محدثة عن أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم	٦.
	76.30	0.67	3.82	المحور ككل	

يبين جدول (7) حصول الفقرة الثانية " نتيج الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المعلومات بيسر وسرعة و في أي وقت " على أعلى درجة موافقة بنسبة %81.67 وفي هذا دلالة على حرص الجامعة وإدارتها على تيسير دورة المعلومات واتاحتها لأعضاء هيئة التدريس وفي هذا تتفق النتائج مع دراسة العنزي* (2016) بينما حصل الفقرة الخامسة "تقيس الجامعة أثر برامج التنمية المهنية التي تتيحها لأعضاء هيئة التدريس " على أقل درجة موافقة بنسبة %72.81، وهذا ترجعه الدراسة لحدائثة فكرة قياس أثر التدريس والتي قد تحول الظروف الحالية في فلسطين وقلة التمويل لوضعه في أولوية متقدمة يشعر بها أعضاء هيئة التدريس، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة أبو حشيش ومرتجى(2011).

٥-١ النتائج المتعلقة بالبعد الخامس: تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب

لفقرات تمكين لأفراد من رؤية جماعية مشتركة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	لانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	تكرم الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المبادرات المميزة التي يقدمونها	3.76	0.86	75.22	1
٢.	تكفل الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في كيفية انجاز مهمات العمل المختلفة	3.68	0.82	73.67	2
٣.	تحت الجامعة أعضاء هيئة التدريس وتهيئ لهم سبل المشاركة في إثراء رؤية الجامعة المستقبلية	3.56	0.77	71.22	5
٤.	تمكن الجامعة أعضاء هيئة التدريس من التحكم والسيطرة على الموارد التي يحتاجونها لإنجاز أعمالهم	3.41	0.89	68.20	6
٥.	تساند وتدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس عند المبادرات البناءة والتي يحسب مخاطرها	3.58	0.89	71.56	4
٦.	تتبنى الجامعة رؤية موحدة لجميع المستويات لإدارية ومجموعات العمل	3.60	0.79	71.93	3
	البعد ككل	3.60	0.69	71.99	

يبين جدول (8) حصول الفقرة الأولى " تكرم الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المبادرات المميزة التي يقدمونها " على أعلى درجة موافقة بنسبة %75.22، وهذا يشير لحرص الجامعة على تحفيز الطاقات والعناية بالدافعية المرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس وبينما حصل الفقرة الرابعة "تمكن الجامعة أعضاء هيئة التدريس من التحكم والسيطرة على الموارد التي يحتاجونها لإنجاز أعمالهم " على أقل درجة موافقة

بنسبة 68.20% وهذا يمكن إرجاعه للضائقة المالية وشح الموارد والحصار المفروض على قطاع غزة بما يدفع باتجاه مركزية التحكم وترشيد الانفاق ،ونتائج هذا المحور تختلف عن نتائج دراسات أبو العلا(2017) وأبو حشيش ومرتجي(2011)والعزني*(2016)

٦-١ النتائج المتعلقة بالبعد السادس: ربط الجامعة بالبيئة الخارجية

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي

والترتيب لفقرات ربط الجامعة بالبيئة الخارجية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الموازنة بين متطلبات العمل داخل الجامعة ومتطلبات الحياة لأخرى خارج الجامعة	3.39	0.97	67.82	5
٢.	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التفكير من منظور عالمي (المنظور الشامل للتفكير)	3.55	0.83	71.06	3
٣.	تشجع الجامعة على اشراك المستفيدين من خدماتها(العلاء) في فرق العمل ومراحل اتخاذ القرار	3.47	0.84	69.44	4
٤.	تهتم الجامعة بأثر قراراتها على الروح المعنوية للعاملين بها وخاصة أعضاء هيئة التدريس	3.33	1.01	66.56	6
٥.	تهتم الجامعة بالتعاون مع المجتمع المحلي لتلبية الحاجات المشتركة وتعزيز أدوار الجامعة	3.72	0.81	74.33	1
٦.	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المعلومات من جميع الجهات والمستويات لمعالجة وحل مشكلة ما	3.66	0.82	73.18	2
	البعد ككل	3.52	0.72	70.41	

يبين جدول (9) حصول الفقرة الخامسة " تهتم الجامعة بالتعاون مع المجتمع المحلي لتلبية الحاجات المشتركة وتعزيز أدوار الجامعة " على أعلى درجة موافقة بنسبة ٧٤.٣٣٪،وهذه النتيجة تدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الشراكة والانفتاح على المجتمع ومؤسساته في تطوير الجامعة وتعزيز أدوارها ،وهذه النتيجة تتفق مع نتائج أبو حشيش ومرتجي(٢٠١١) بينما حصل الفقرة الرابعة " تهتم الجامعة بأثر قراراتها على الروح المعنوية للعاملين بها وخاصة أعضاء هيئة التدريس " على أقل درجة موافقة بنسبة ٦٦.٥٦٪،وهذا يمكن تفسيره بتحفظ أعضاء هيئة التدريس على بعض القرارات التي تتخذها الجامعة في ظل الظروف الحالية والمتعلقة بالجوانب المالية والتوظيف والابتعاث ،وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العزني*(2016)

٧-١ النتائج المتعلقة بالبعد السابع: القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم

جدول (10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب

لفقرات بعد القيادة لاستراتيجية الداعمة للتعلم

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١.	تدعم قيادات الجامعة طلبات ورغبات اعضاء هيئة التدريس بخصوص فرص التعلم والتدريب	3.62	0.86	72.47	1
٢.	تتيح قيادة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس لاطلاع على المعلومات المحدثه عن لاتجاهات التنظيمية والمشاركة في صياغتها	3.54	1.00	70.79	2
٣.	تدعم قيادة الجامعة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ رؤية الجامعة وخططها	3.50	0.90	69.94	5
٤.	تتشرك قيادات الجامعة في تدريب وارشاد مختلف فئات أعضاء هيئة التدريس	3.42	0.94	68.31	6
٥.	تخلق قيادة الجامعة فرص مستمرة لأعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية والتعلم المستمر	3.51	0.88	70.11	4
٦.	تتسق بصورة مستمرة ممارسات وقرارات قيادة الجامعة مع قيم الجامعة ورؤيتها	3.52	0.97	70.46	3

يبين جدول (10) حصول الفقرة الأولى " تدعم قيادات الجامعة طلبات ورغبات اعضاء هيئة التدريس بخصوص فرص التعلم والتدريب " على أعلى درجة موافقة بنسبة %72.47، وهذا يمكن إرجاعه لرضى وقناعة أعضاء هيئة التدريس بما تقدمه الجامعة من فرص للتدريب والتنمية المهنية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العنزي* (٢٠١٦) بينما حصل الفقرة الرابعة " تشترك قيادات الجامعة في تدريب وارشاد مختلف فئات أعضاء هيئة التدريس " على أقل درجة موافقة بنسبة %68.31، وهذا يعبر من وجود هذا المجال مع قناعة أعضاء العينة بأهميته في مرتبة أقل من اهتمام القيادات الادارية والأكاديمية للجامعة، وفي هذا البعد تتوافق الدراسة مع دراسة العنزي* (2016)، وتختلف مع نتائج أبو حشيش ومرتجى(2011).

٢- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والكلية؟، ويشتق من هذا السؤال لاسئلة الفرعية التالية:

1-2 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى الى الجنس؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار " T - لعينتين مستقلتين "

جدول رقم (11): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
بناء فرص للتعلم المستمر	ذكر	143	3.46	0.64	-2.236*	0.027
	أنثى	36	3.74	0.81		

0.546	0.605	0.65	3.67	143	ذكر	تشجيع الحوار ولاستفسار
		0.65	3.60	36	أنثى	
0.541	-0.613	0.73	3.57	143	ذكر	تشجيع التعلم والتعليم الجماعي
		0.69	3.65	36	أنثى	
0.108	-1.616	0.63	3.77	143	ذكر	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم
		0.81	3.97	37	أنثى	
0.107	-1.618	0.68	3.56	143	ذكر	تمكين لأفراد من رؤية جماعية مشتركة
		0.70	3.76	37	أنثى	
0.292	-1.056	0.74	3.49	143	ذكر	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية
		0.67	3.63	37	أنثى	
0.629	-0.485	0.77	3.50	141	ذكر	القيادة لاستراتيجية الداعمة للتعلم
		0.90	3.57	37	أنثى	
0.206	-1.270	0.57	3.57	143	ذكر	أبعاد المنظمة المتعلمة
		0.65	3.71	37	أنثى	

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

من النتائج الموضحة في جدول (11) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T" لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لبعد " بناء فرص للتعلم المستمر " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجال تُعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث، وهذا يمكن تفسيره في ضوء طبيعة النساء الأكثر امتلاكاً للمقدرة العقلية على أدراك التفاصيل وملاحظة التغيرات أما باقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T" - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى إلى الجنس، وهذا النتائج تتفق مع العنزي* (2016) باستثناء اختلاف واحد في نتائج بعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم حيث بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق مرتبطة بالجنس أما العنزي* فبينت نتائج وجود فروق لصالح الإنتاج في هذا البعد، واختلفت نتائج الدراسة عن أبو حشيش ومشتهى (2011) باستثناء اتفاقهما في عدم وجود فروق متعلقة بالجنس في البعد السابع " وجود قيادة استراتيجية داعمة للتعلم "، كما قيمة المتوسط الكلي للأداة عند الإناث أعلى من الذكور مما يعني احساس الإناث بأبعاد المنظمة المتعلمة أكثر من الذكور في عينة الدراسة، وفي هذا اتفاق مع نتائج العنزي* (2016) وأبو حشيش ومرتجى (2011)

2-2 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى الى الرتبة الأكاديمية؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار " تحليل التباين الأحادي " والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

جدول (12): نتائج اختبار " تحليل التباين لأحادي " - الرتبة لأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الألالة
بناء فرص للتعليم المستمر	بين المجموعات	1.836	3	0.612	1.320	0.270
	داخل المجموعات	81.160	175	0.464		
	المجموع	82.996	178			
تشجيع الحوار والاستفسار	بين المجموعات	2.094	3	0.698	1.703	0.168
	داخل المجموعات	71.751	175	0.410		
	المجموع	73.845	178			
تشجيع التعلم والتعليم الجماعي	بين المجموعات	4.366	3	1.455	2.878	0.083
	داخل المجموعات	88.480	175	0.506		
	المجموع	92.845	178			
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	بين المجموعات	1.528	3	0.509	1.140	0.334
	داخل المجموعات	78.623	176	0.447		
	المجموع	80.151	179			
تمكين لأفراد من رؤية جماعية مشتركة	بين المجموعات	1.541	3	0.514	1.095	0.353
	داخل المجموعات	82.582	176	0.469		
	المجموع	84.123	179			
ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	بين المجموعات	3.590	3	1.197	2.333	0.076
	داخل المجموعات	90.265	176	0.513		
	المجموع	93.854	179			
القيادة لاستراتيجية الداعمة للتعليم	بين المجموعات	1.075	3	0.358	0.563	0.640
	داخل المجموعات	110.641	174	0.636		
	المجموع	111.716	177			
أبعاد المنظمة المتعلمة	بين المجموعات	1.836	3	0.612	1.320	0.270
	داخل المجموعات	81.160	175	0.464		
	المجموع	82.996	178			

من النتائج الموضحة في جدول (12) بين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " تحليل التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى إلى الرتبة الأكاديمية، وهذا يعني احساس أعضاء هيئة التدريس من كافة الرتب بأهمية مفهوم المنظمة المتعلمة وأدراكهم للأبعاد المختلفة لها ،ويدل على انتشار ثقافة التحديث والتطوير بين أوساط الأكاديميين ،والنتائج تتفق مع أبو حشيش ومرتجى (2011) وتختلف مع نتائج العنزي* (2016) التي بينت فروق لصالح فئة إستاذ في أربع أبعاد هي بعد تشجيع التعلم والتعاون ،وانشاء أنظمة لمشاركة المعرفة، وتمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم.

2-3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة توفر

أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية تُعزى الى نوع الكلية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار " تحليل التباين الأحادي " والجدول رقم (13) يوضح ذلك:

جدول (١٣): نتائج اختبار " تحليل التباين لأحادي " - نوع الكلية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى اللالة
بناء فرص للتعلم المستمر	بين المجموعات	9.211	2	4.605	10.985*	0.000
	داخل المجموعات	73.785	176	0.419		
	المجموع	82.996	178			
تشجيع الحوار ولاستفسار	بين المجموعات	0.521	2	0.260	0.625	0.537
	داخل المجموعات	73.325	176	0.417		
	المجموع	73.845	178			
تشجيع التعلم والتعليم الجماعي	بين المجموعات	2.970	2	1.485	2.908	0.057
	داخل المجموعات	89.875	176	0.511		
	المجموع	92.845	178			
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	بين المجموعات	1.832	2	0.916	2.070	0.129
	داخل المجموعات	78.319	177	0.442		
	المجموع	80.151	179			
تمكين لأفراد من رؤية جماعية مشتركة	بين المجموعات	2.031	2	1.015	2.189	0.115
	داخل المجموعات	82.092	177	0.464		
	المجموع	84.123	179			
ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	بين المجموعات	2.945	2	1.473	2.867	0.060
	داخل المجموعات	90.909	177	0.514		
	المجموع	93.854	179			
القيادة لاستراتيجية الداعمة للتعلم	بين المجموعات	4.128	2	2.064	3.357*	0.037
	داخل المجموعات	107.588	175	0.615		
	المجموع	111.716	177			
أبعاد المنظمة	بين المجموعات	2.265	2	1.132	3.343*	0.038

	0.339	177	59.946	داخل المجموعات	المتعلمة
		179	62.211	المجموع	

من النتائج الموضحة في جدول (13) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " تحليل التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 للمجالات " تشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعلم والتعليم الجماعي، إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، ربط الجامعة بالبيئة الخارجية " وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تُعزى إلى الكلية، وهذه النتائج يمكن تفسيرها بالثقافة السائدة في الجامعة القائمة على والانتماء الأيديولوجي الواحد، و التجانس الفكري بين المنسوبين أعضاء هيئة التدريس، وفلسفة الجامعة ورسالتها الداعمة لتوجهات العمل الجماعي وفرق العمل، وانفتاح أعضاء هيئة التدريس على المجتمع والقناعة بأهمية دور الجامعة في خدمة المجتمع أما باقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " تحليل التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى إلى نوع الكلية.

اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات سنوات الخبرة لأبعاد المنظمة المتعلمة

جدول (14): نتائج اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات الكليات لأبعاد المنظمة المتعلمة

الفرق بين المتوسطات			المتوسط	الفئات
الكليات العلمية التطبيقية	الكليات العلمية	الكليات النظرية		
			3.66	الكليات النظرية
		-0.088	3.75	الكليات العلمية
	*-0.259	0.171	3.49	الكليات العلمية التطبيقية

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

يوضح جدول (14) نتائج اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات الكليات لأبعاد المنظمة المتعلمة حيث تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الكليات النظرية وبين الكليات العلمية، وذلك لصالح أفراد الكليات العلمية، بينما تبين عدم وجود فروق بين باقي الفئات الأخرى، والدراسة الحالية ترجع ذلك لطبيعة التخصص في الكليات العلمية وارتباط هذه التخصصات بالمفاهيم والتوجهات الإدارية الحديثة أكثر من التخصصات النظرية في كليات الشريعة وأصول الدين والأدب وغيرها، وأيضا يمكن النظر لطبيعة الأعداد والتأهيل في الدرجات العليا (الماجستير والدكتوراه) لأعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية قد تم في جامعات أجنبية تنتشر فيها وتطبق مثل هذه المفاهيم الحديثة، وفي هذه النتيجة تتفق مع دراسة أبو حشيش ومرتجى على جامعة الأقصى التي نعاني ظروف مشابهة نسبيا. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: المقترحات لتطوير الجامعة الإسلامية باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب.

جدول (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمجال

" مقترحات لتطوير الجامعة باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة "

م	المقترح	المتوسط الحسابي	لانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	النظر إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس على أنه عملية دائمة ومستمرة	3.96	0.82	79.10	4
٢	تبني مبادئ الشفافية والمكاشفة	3.73	0.98	74.61	15
٣	حث أعضاء هيئة التدريس على التعبير عن آراءهم ومرئياتهم بصراحة وصدق وأمانة	3.74	0.99	74.83	13
٤	تمكين أعضاء هيئة التدريس من مناقشة لأخطاء بموضوعية لضمان عدم تكرارها	3.73	0.95	74.66	14
٥	إعداد وتوظيف نظم معلومات متطورة تضمنت حديث المعلومات بشكل مستمر	4.00	0.73	80.00	2
٦	إتاحة المعلومات الجديدة والمحدثة الخاصة بتوجهات الجامعة لأعضاء هيئة التدريس	4.03	0.71	80.67	1
٧	التواصل المستمر مع مختلف الجهات الخارجية ولاستفادة من وجهات النظر المختلفة وتوظيفها لدعم مجالات التطوير	3.94	0.76	78.76	5
٨	النظر للمشكلات على أنها فرص للتعلم	3.90	0.77	77.98	7
٩	التأكيد على العمل الجماعي وتشجيع إنجازات فرق العمل لإتاحة فرص التعلم وتبادل الخبرة لأعضاء هيئة التدريس	3.89	0.76	77.87	8
١٠	مكافئة أعضاء هيئة التدريس أصحاب المبادرات الداعمة للتعلم على صعيد الذات ولآخرين	3.82	0.95	76.40	9
١١	منح أعضاء هيئة التدريس الفرصة والوقت الكافي للتعلم والتدريب	3.98	0.80	79.55	3
١٢	مكافأة أعضاء هيئة التدريس لتعلمهم واكتسابهم مهارات جديدة و متميزة	3.76	0.93	75.28	12
١٣	توفير الموارد الداعمة لعمليات التنمية والتعلم المستمر	3.81	0.97	76.29	10
١٤	سعي القيادات في الجامعة لتوفير فرص التعلم والتدريب لأعضاء هيئة التدريس	3.93	0.88	78.65	6
١٥	إتاحة فرص الترقي لأعضاء هيئة التدريس للمناصب القيادية في الجامعة بناء على معايير موضوعية قائمة على القدرة والكفاءة	3.81	1.07	76.18	11
١٦	جميع المقترحات بشكل عام	3.87	0.69	77.39	

يبين جدول (15) أن المتوسط الحسابي لجميع المقترحات لتطوير الجامعة الإسلامية باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل عام يساوي 3.87 وبذلك فإن الوزن النسبي 77.39%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة عالية على المقترحات لتطوير الجامعة الإسلامية باتجاه تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل عام، وهذا يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس وقناعتهم بأهمية هذه المقترحات وأثرها في التحول المطلوب باتجاه فكر وأسلوب منظمة التعلم والجامعة المتعلمة، وقد حصل المقترح السادس " إتاحة المعلومات الجديدة والمحدثة الخاصة بتوجهات الجامعة لجميع أعضاء هيئة التدريس " على أعلى درجة موافقة بنسبة 80.67%، وفي هذا دلالة على رغبة أعضاء هيئة التدريس في انفتاح الجامعة على منسوبيهم واثراهم

في صناعة التوجهات والأهداف وبناء الخطط والبرامج والمشاركة في صناعة الأحداث من خلال بناء نظم مرنة تسهل دورة المعرفة وتتيحها للجميع ، بينما حصل المقترح الثاني "تبني مبادئ الشفافية والمكاشفة " على أقل درجة موافقة بنسبة 74.61% ، ومع حصوله على درجة موافقة عالية من عينة الدراسة إدراكا لأهميته فإن وقوعه في المرتبة الأخيرة يشير لتحفظ أعضاء هيئة التدريس على مستوى الشفافية والمكاشفة في الجامعة وحاجتها لتعميق وتفعيل هذا المبدأ.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، تقدم الدراسة التوصيات التالية:

- اعتماد التوجه لنموذج الجامعة المتعلمة كتوجه استراتيجي، وترجمته لخطة ذات برنامج زمني.
- التأكيد على نشر ثقافة المنظمة المتعلمة والجامعة المتعلمة بين منسوبي الجامعة من الأكاديميين والإداريين من خلال الورش والندوات والبرامج التدريبية.
- عمل دليل إجرائي يحتوي على المعرفة المطلوبة بالمفاهيم والمعلومات المرتبطة بأبعاد المنظمة المتعلمة، وأبعاد خطة التحول ومراحلها.
- اعتماد المقترحات التي قدمتها الدراسة كمرتكزات وموجهات للتحول نحو المنظمة المتعلمة.
- تحديد متطلبات التحول، ومتطلبات تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة والبرامج العملية لتطبيقها
- الانفتاح على أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من المعلومات التي يرغبونها وبناء قنوات تسرع من دورة المعلومات والمعرفة و إتاحتها للجميع.
- التوجه نحو إجراء المزيد من الدراسات حول نماذج الجامعة المتعلمة، وأبعادها وآليات التحول نحوها.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ابن زرعة، سوسن بنت محمد (٢٠١٤): مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر رئيسات الأقسام الأكاديمية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة -الجمعية الأردنية لعلم النفس-الأردن-مج ٣، ع ٩٤.
- أبو العلا، ليلى محمد (٢٠١٧): درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس (DLOQ) في كلية التربية للبنات بجامعة الطائف من وجهة نظر الموظفات، مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين، مج ١٨، ع ١٤.
- أبو الوفا، جمال وحسين، سلامة ومحمد، سمر (٢٠١٦): المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية، مجلة كلية التربية -جامعة بنها.
- أبو حشيش، بسام ومرتجى، زكي (٢٠١١): مدى توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها مجلة الجامعية الإسلامية (سلسلة العلوم الإنسانية)، مج ١٩، ع ٢٤.
- بلكبير، خليدة (٢٠١٦): تحقيق التميز التنظيمي من خلال المنظمة المتعلمة، مجلة الاقتصاد الجديد، مخبر الاقتصاد الرقمي في الجزائر، جامعة خميس مليانة، مج ١، ع ١٤٤.
- جاد، حاتم فرغلي (٢٠١٨): تصور مقترح لمكانية تطبيق معايير المنظمة المتعلمة بجامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة أسوان، مج ٥٦، ص ١٢٧-٢٥٦.
- الجامعة الإسلامية- غزة، (<https://www.iugaza.edu.ps/>).
- جبران، على محمد (٢٠١٧). درجة إمكانية تطبيق المنظمة المتعلمة من قبل المشرفين التربويين وعلاقة ذلك بالأسلوب القيادي لديهم من وجهة نظر المعلمين، جامعة الكويت، المجلة التربوية، ١٢٢ (٣١).
- الحاج، فداء (٢٠١٣): درجة توفر خصائص المنظمة المتعلمة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية ووسطها من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، قسم الادارة التربوية.
- الحارثي، سعود بن عبد الجبار (٢٠١٥): درجة توفر ضوابط المنظمة المتعلمة في جامعة أم القرى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مج ٤، ع ٧٤.
- حسنى، سحر أحمد (٢٠١٣). الإدارة الإستراتيجية كمدخل لإصلاح التعليم الجامعي المصري دراسة مقارنة لخبرات بعض الدول، رسالة دكتوراة، جامعة بنها، كلية التربية.
- السالم، مؤيد (٢٠٠٨): منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط ٢، مصر.

- سلطان، سوزان وخضر، ضحى (٢٠١٠): المؤسسات التربوية كمنظمات متعلمة، عمان، دار الفكر، ط١.
- السيد، هدى ويوسف، يحي وعمارة، رامي (٢٠١٨)، واقع توافر أبعاد المنظمة المتعلمة ففي الجامعات المصرية، جامعة طنطا . كلية التربية، مجلة كلية التربية.
- شفيق، أحمد عبد المنعم (٢٠٠٦): مدى توفر مقومات المنظمة دائمة التعلم بالبنوك التجارية المصرية وأثره على الانتماء التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة بنها.
- العتيبي، تركي وسلمان، هيفاء (٢٠١٥): درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة وعلاقتها بتمكين العاملين بجامعة الطائف، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، سوهاج، ٩٢ع، السنة ١٥.
- العرفج، عبد المحسن حسين (٢٠١١)، مدى تطبيق أبعاد المنظمات المتعلمة في الجامعات السعودية، دراسة حالة على جامعة الملك فيصل، جامعة المنوفية، مجلة آفاق جديدة، ٢٣ (١)، ٣٤-١.
- العيزي، أحمد الرفاعي وآخرون (٢٠١٧): منظمات التعلم كمدخل لتطوير الجامعات المصرية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية - جامعة الزقازيق، ٩٥ع.
- علي، سعيد إسماعيل (٢٠٠٧): نحو استراتيجية لتطوير التعليم الجامعي في مصر، سلسلة كتب الأهرام الاقتصادي، القاهرة، مؤسسة الأهرام الصحفية، العدد ٢٣٣.
- العنزي، أحمد سلامة (٢٠١٦): درجة توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الكويت من منظور أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بجامعة الملك سعود، مج ٢٨، ع ١.
- العنزي، سعود عيد (٢٠١٦): مدى امتلاك جامعة تبوك لمعايير المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع ٧٤.
- العياصرة، معن والحارثي، خلود (٢٠١٥): درجة ممارسة مديرات المدارس بمدينة الطائف لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة، المجلة الأردنية، جامعة اليرموك، عمادة البحث العلمي، مج ١١، ع ١، ص ٣١-٤٣.
- غمري، السيد اسماعيل (٢٠١٤): المردود التربوي لتطبيق منظمات التعلم في مؤسسات التعليم الجامعي، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع ٥٥.
- فرج، شذى بنت محمد (٢٠١٥): درجة ممارسة مجالات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان ومقترحات للتطوير، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، جمعية علم النفس الأردنية، مج ٤، ع ٤٤.
- المزروع، شذى مزروع (٢٠١٥): دجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمقومات المنظمة المتعلمة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، جامعة فلسطين - غزة.

ثانياً: المراجع لأجنبية:

- Abbasi e., akbari. M & kayhan, t. (2015). Organizational learning capabilities: evidence from the Iranian agricultural higher education system. iranina journal of management studies 1(8) 117-138
- Alipour: F., Idris, K Ismail, I., % Karimi, R. (2011) learning organization and organizational performance: mediation role of entrepreneurship. European journal of social sciences. 21 (4), 547-555
- Anderson, Jodi (2005): community service as learning, new direction for higher education. (2005) issue (131). pp (3
- Ching, a: University as learning organization: A case study of teamwork and team learning in the private university in Taiwan herdsa conference 2005.
- _____
<http://conference.herdsa.org,au/abstracts/abstract329.cfmin20/6/2013>
- ، 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.
- Jennifer, R (1998). Creating a learning organization in higher education. industrial and com-mercial training, 1(1), 16- 19.
- Garvin, David, (1993), Building a learning organization, Harvard Business Review,71, issue (4), pp. 78-92.
- Khamis, A. (2012). Academic staff's perceptions of characteristics of learning organization in a higher learning institution. international Journal of education management, 26(1),55-82
- Marsick, v., & Watkins, k. (2003). Demonstrating the value of an organization learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. Advances in developing human resources, 5(2), 132-151.
- Pedler, Mike, (1995), A Guide to the learning organization, industrial and commercial training, 27(4), pp.21-25.

- Ponnuswamy, I& Manohara, H. (2014). Impact of learning organization culture on performance in higher education institutions. Journal of studies in Higher Education. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2014.91492>
- Senge, p. (1990). The fifth discipline: the art and practice of the learning organization. New York: Doubleday
- Watkins, K& Marsick, V. (1997). Dimensions of the learning organization questionnaire (survey). Warwick. RI partners for the learning organization.
- Wu, S. (2006) improvement of school performance: implementing total quality management and learning organization in selected technological university technological colleges and colleges for professional training in Taiwan (china). Data 67101.Umi. AAT3205308.