

درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال

لضوابط المنظمة المتعلمة

د. رجاء سويدان

أستاذ مساعد في المناهج وطرق تدريس العلوم

جامعة الاستقلال - فلسطين

ملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال الفلسطينية لضوابط المنظمة المتعلمة. ولتحديد فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة) استخدمت الباحثة مقياس ضوابط المنظمة المتعلمة المكون من المجالات الآتية: التمكن الشخصي والنماذج الذهنية والرؤية المشتركة وتعلم الفريق والتفكير النظمي وتكونت عينة البحث من (٥٤) عضو هيئة تدريس في جامعة الاستقلال تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية .

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال الفلسطينية لضوابط المنظمة المتعلمة كانت كبيرة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وعلى جميع المجالات والمجال الكلي ماعدا مجال التمكن الشخصي وهذه الفروق تعود لصالح فئة عدد سنوات الخبرة أقل من ثلاث سنوات على فئة عدد سنوات الخبرة ثلاث سنوات فأكثر وقد أوصت الباحثة بضرورة تشجيع اللقاءات الفردية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتوفير الامكانيات المادية لهم والعمل على اشراك أعضاء هيئة التدريس في تعديل وتطوير الخطط والهياكل التنظيمية في الجامعة .

Abstract

The purpose of this study was to identify the degree of faculty members practices of the disciplines of the learning organization. To achieve the objectives of the study, the researcher used a questionnaire of learning organization disciplines and stratified random sample consisted of (54) faculty members at Al Istiqlal University was chosen.

The study results showed that the degree of practices faculty members at Al Istiqlal University in discipline the learning organization was high, as there were no statistically significant differences at ($\alpha=0.05$) due to sex , years of experience and qualifications. And the total score. Whereas the results showed a statistically significant difference on the first domain in favore of less than three years of experience. The researcher recommended that the individual meetings should be encouraged and should be reinforced, motivated and rewarded the faculty members. Also, it was recommended that the faculty members should be involved in the development of university structures and plans.

The researcher recommended the need of holding sessions, seminars and conferences that will create an atmosphere of cooperation and exchange of experiences between faculty members.

تعليمية تستطيع أن تقود المجتمع نحو التغيير استجابة

مقدمة:

لعصر الثورة التكنولوجية والمعلوماتية وهذا يتطلب من هذه المؤسسات العمل بجدية من أجل تبني مفاهيم حديثة تساعدها على تحسين أدائها ونموها وبقائها لتكون قادرة على القيام بالمهام المنوطة بها من إنتاج ونقل للمعرفة بفاعلية وحل للمشكلات بطريقة منهجية والاستفادة من الخبرات التي مر بها أفرادها لتحقيق الهدف الأكبر وهو خدمة المجتمع من خلال بناء

أثر الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي في جميع نواحي الحياة ومنها على سبيل المثال لا الحصر النواحي الاجتماعية، السياسية والاقتصادية والتربوية والتعليمية. ومن هنا كان لا بد للمؤسسات التعليمية من مواكبة هذا التقدم والالتحاق به باعتبار المؤسسات التعليمية قطاعاً من القطاعات العامة التي تعمل على بناء المجتمع المتقدم، وجاء دور الجامعات كمؤسسات

وانطلاقاً مما سبق، يمكن القول: إن هناك مبررات كافية لدعوة الجامعات إلى تبني هذا المفهوم، ومنها تزايد التحديات التي تواجه الجامعات والناجمة عن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، مما يفرض عليها ديمومة العمل على تحسين وسائلها في جمع وتوظيف المعلومات مما يمكنها من حل مشكلاتها الناجمة عن هذه التغيرات بطريقة إبداعية لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية.

كما ذكر سنجي (Senge) الضوابط الخمسة الأساسية التي يجب أن تتوفر في أية منظمة لاعتبارها منظمة متعلمة وهذه الضوابط هي: التمكن الشخصي، ويقصد به المستوى العالي من الإلتقان والاحتراف المهني بتبني نهج التعليم المستمر، والنماذج العقلية وهي مجموعة الافتراضات والتعميمات والصور والخرائط الذهنية التي يحملها أفراد المنظمة وتؤثر سلباً أو إيجاباً على تصوراتهم، ثم الرؤية المشتركة وهي الصورة الجماعية لما ستكون عليه المنظمة في المستقبل، وتعلم الفريق وهي عملية تنظيم وتطوير الإفادة من قدرات مجموعة الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق النتائج التي يرغبون فيها من خلال الاستفادة من مميزات تعلم الفريق وآلياته، والتفكير النظامي وهو قدرة العاملين في المؤسسة على فهم العلاقات الشبكية المعقدة لجميع مكونات تلك المؤسسة وتفاعلاتها الحيوية ويتضمن هذا المفهوم أن الكل أكبر من مجموع أجزائه (الطويل وعابنه، ٢٠٠٩) (Senge, 1999, 2000).

وهذه الضوابط يمكن توفيرها في المؤسسة التعليمية من خلال تغيير ممارسات العاملين فيها وخاصة أعضاء الهيئة التدريسية لإيجاد منظمة متعلمة قادرة على مواجهة التحديات من خلال التخلي عن

المواطن والإنسان العالمي القادر على التعلم المستمر، الواعي للمتغيرات من حوله والتمكن من تقنيات إنتاج المعرفة والحصول عليها.

ومن المفاهيم الحديثة التي ظهرت في القرن العشرين مفهوم المنظمة المتعلمة التي يمكن تعريفها "بأنها المنظمة القادرة على التكيف والتطور المستمر، فجميع أفرادها يقومون بدور فاعل في تحديد وحل القضايا المختلفة في العمل" (نجم، ٢٠٠٥).

كما ينظر إلى المنظمة المتعلمة على أنها المنظمة التي يعمل العاملون فيها وعلى جميع المستويات الفردية والجماعية لزيادة قدراتهم للوصول إلى النتائج التي يهتمون في الواقع بتحقيقها (Karash 1994-2002).

كما عرفها (Garvin, Edmondson. and Gino, 2008) بأنها المكان الذي يتفوق فيه الموظفون في خلق واقتناء ونقل المعرفة وتتكون من ثلاث لبنات أساسية، هي: بيئة داخلية داعمة للتعلم، وعمليات وممارسات تعلم ملموسة، وسلوك قيادي يدعم ويعزز التعلم.

وقد ظهر هذا المفهوم على يد بيتر سنجي (Senge) في ١٩٩٠ حيث وصف المنظمات المتعلمة بأنها المكان الذي يتم فيه إيجاد نتائج يرغبها الأفراد العاملون من خلال توسيع قدراتهم واعتماد أنماط جديدة وشاملة في التفكير، يعبر بالطموحات الجماعية التي تم تحقيقها من خلال تعليم الأفراد كيف يتعلمون معاً.

كما شدد سنجي (Senge) على وجوب ممارسة المنظمة لأدوات التعلم الآتية: إعلاء مكانة دائرة التفكير، والتعلم أثناء العمل، والتقييم المستمر، والتأمل، إذ بدون استخدام هذه الأدوات لا يحدث التعلم المنظمي ولا يستديم في المنظمة (Senge, 1990).

فرضيات الدراسة :

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة :

استمدت الدراسة أهميتها من النقاط الآتية:

الأهمية النظرية: تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها من الدراسات الفريدة في نوعها في جامعة الاستقلال الفلسطينية ، من حيث محاولتها الإسهام في تقديم إطار نظري حول مفهوم المنظمة المتعلمة في جامعة أمنية فلسطينية حديثة متميزة عن باقي جامعات الوطن في تخصصاتها .

الأهمية التطبيقية: أهمية نتائج الدراسة التي ستوضح الصورة أمام متخذي القرارات في جامعة الاستقلال عن الجوانب المهمة في ضوابط المنظمة المتعلمة التي ينبغي الاهتمام بها وإعطائها الأولوية .

الممارسات التقليدية وتبني ضوابط المنظمة المتعلمة لتحقيق الأداء المتميز.

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

إن الجدال الدائر حالياً في الساحة التربوية المحلية حول قدرة الجامعات الفلسطينية على إحداث التغييرات اللازمة لتمكينها من التعامل مع مستجدات هذا العصر، يفرض على هذه المؤسسات أن تصبح منظمات متعلمة تتبنى فلسفة التعلم المستمر، إذ لا أمل في تحقيق غايات التعلم ما دام التعليم يفرز نتاجاً هشاً، عازفاً عن مواصلة التعلم، كارها للمعرفة.

وهذا الجدال دفع الباحثة إلى قياس درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة. وانطلاقاً من ذلك تشكل سؤال الدراسة الرئيس وهو: ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة؟

وانبثق عن السؤال الرئيس أسئلة الدراسة الفرعية الآتية:

١. هل تختلف درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة حسب متغير الجنس؟
٢. هل تختلف درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة حسب متغير المؤهل العلمي؟
٣. هل تختلف درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة حسب متغير عدد سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة.
- 2- التعرف على الاختلاف في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة تبعاً للاختلاف في متغيرات الدراسة: الجنس، عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس المتفرغون للعمل والذين مضى على تفرغهم سنة دراسية كاملة على الأقل في جامعة الاستقلال الفلسطينية.
- الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣
- الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على جامعة الاستقلال في أريحا / فلسطين.

مصطلحات الدراسة:

- أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال:** هم جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في جامعة الاستقلال في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣ وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنهم من يمارسون العملية الأكاديمية في جامعة الاستقلال من حملة شهادة البكالوريوس والماجستير والدكتوراة، والمتفرغون للعمل فيها والذين مضى على عملهم فيها عام دراسي كامل واحد على الأقل.

المنظمة المتعلمة: هي المنظمة التي يعمل أفرادها باستمرار على زيادة قدراتهم وطاقاتهم على تشكيل

المستقبل الذي ترغب المنظمة في تحقيقه من خلال التنبؤ بالتغيير والاستعداد له والاستجابة لمتطلباته (Senge, 1994, p4). وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها المنظمة التي يمارس فيها الأفراد ضوابط المنظمة المتعلمة التي اشتملت عليها الدراسة.

ضوابط المنظمة المتعلمة: ويقصد بها في هذه الدراسة الضوابط الآتية:

التمكن الشخصي: ويعني المستوى العالي من الاتقان العلمي والذي يصل الى الفرد بتبني منهج التعلم المستمر مما يجعله أكثر مقدرة على التحقيق الفاعل للأهداف المرغوب بها (pang, 2003).

النماذج الذهنية: هي مجموعة الافتراضات والتصميمات والصور والخرائط الذهنية التي يحملها افراد المنظمة وتؤثر ايجاباً أو سلباً في تصوراتهم الفكرية (عابنة والطويل، ٢٠٠٩).

الرؤية المشتركة: هي الصورة الجماعية لما ستكون عليه المنظمة في المستقبل وتبدأ بما يقتنع به الفرد أنه حقيقة، ثم يتم دمج الرؤى الفردية في اتجاه واحد يعبر عن الرؤية المشتركة للمنظمة.

تعلم الفريق: هي عملية تنظيم وتطوير الافادة من مقدرات مجموعة الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق النتائج الذين يرغبون بها عبرامكانيات التعلم الفرقي فيما بينهم او اقتناص المعرفة من البيئة الخارجية ونشرها للجميع (seng, 1990).

التفكير النظمي: هو مقدرة المنظمة على فهم العلاقات الشبكية المعقدة لجميع المكونات الفرعية لها وتفاعلاتها الدينامية ويتضمن هذا المفهوم أن الكل اكبر من مجرد مجموع الأجزاء (seng, 1990).

جامعة الاستقلال: جامعة الاستقلال (الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية) هي مؤسسة وطنية أمنية

المنظمة المتعلمة لدى أفراد عينة الدراسة، وتكونت الاستبانة من سبعة مجالات هي: التمكن الشخصي، والنماذج الذهنية، والرؤية المشتركة، وتعلم الفريق، والتفكير النظامي، والتعلم التنظيمي وإدارة المعرفة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمجالات المنظمة المتعلمة كانت كبيرة في مجالات التمكن الشخصي والنماذج الذهنية وتعلم الفريق، ومتوسطة في مجالات التفكير التنظيمي وإدارة المعرفة والتعلم التنظيمي والرؤية المشتركة.

وأجرت الرجوب (٢٠٠٨) دراسة بعنوان التعليم التنظيمي من وجهة نظر الإداريين في جامعة اليرموك. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس ماركردت للمنظمة المتعلمة والذي شمل مجالات : نظام التعلم ونظام التحول التنظيمي ونظام تمكين الأفراد ونظام إدارة المعرفة ونظام التقنية . وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (١٨٩) إدارياً وتوصلت الباحثة إلى أن نظام التقنية جاء في المرتبة الأولى ثم نظام المعرفة ثم نظام تمكين الأفراد ثم نظام التعليم بينما جاء نظام التحول التنظيمي في المرتبة الأخيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الإداريين نحو توفر عناصر المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس والمسمى الوظيفي في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين آرائهم تعزى لمتغير الخبرة في العمل الإداري ولصالح فئة الخبرة (١٠ سنوات فأكثر).

وأجرى عبابنة (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى قياس درجة ممارسة العاملين في المدارس العامة في ليبيا للتفكير النظامي من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجهتين الإدارية

علمية تقع في مدينة اريحا، أنشئت في عام (٢٠٠٦) لأغراض إعداد العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وتدريبهم وتأهيلهم ، وتخريج كوادر علمية ذات كفاءة لرفد الأجهزة بها، وتضم أقسام علمية وأمنية مختلفة يجمعها حرم جامعي واحد، وهي أول جامعة أمنية في فلسطين، وترتبط بعلاقات تعاون مع العديد من المؤسسات العلمية والأمنية على الصعيدين العربي والدولي ولغة التدريس فيها اللغة العربية، ويبلغ عدد طلبتها (٦٤٣) طالباً وعدد العاملين فيها (٣١٥) وذلك للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ .

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

قام عبابنة (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة المدرسة الحكومية الأردنية لخصائص المدرسة كمنظمة متعلمة حسب إطار سيجني، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث أداة للقياس ضوابط المنظمة المتعلمة تكونت من الأبعاد الآتية : التمكن الشخصي والتفكير النظامي والنماذج العقلية والرؤية المشتركة والتعلم الفرقي ، وقد اختار الباحث عينة عشوائية تكونت من (٨٧٥) من العاملين في المدارس الحكومية وكان من أهم نتائج الدراسة أن العاملين في المدارس الأردنية يمارسون الضوابط الخمسة للمدرسة كمنظمة تعليمية بدرجة متوسطة.

وقامت خضر (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مجالات المنظمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وقد اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (٢٨٩) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة أداة لقياس درجة ممارسة مجالات

والتدريسية في المدارس العامة في مدينة مصراته، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت ٢٨٠ فرداً ، وقام الباحث بتطوير أداة لقياس التفكير النظمي تكونت في صورتها النهائية من (٣٩) فقرة تقيس درجة ممارسة العاملين في المدارس الليبية في مدينة مصراته للتفكير النظمي . وتوصلت الدراسة إلى وجود حوالي ٧٠% من ممارسات التفكير النظمي تمارس بدرجة متوسطة أو قليلة وقد وجدت فروق لصالح الإناث وأصحاب الخبرة الأطول.

كما هدفت دراسة الحواجرة (٢٠١٠) إلى التعرف على العلاقة بين المنظمة المتعلمة والاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي، وتناول متغير المنظمة المتعلمة سبعة أبعاد وهي: الانسفسار والحوار، والتشجيع والتعاون لفريق التعلم، وتطوير أنظمة المشاركة، وتشجيع الأفراد نحو رؤية جماعية، وربط المنظمة ببيئتها، وإيجاد قيادة استراتيجيه للتعلم. وتم تحديد الاستعداد التنظيمي للتغيير على أساس إدراك المبحوثين لاستعداد منظمتهم للتغيير، واختارت الدراسة حالة منظمة خدمية في الاردن كدراسة حالة ووقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٤) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البتراء الخاصة ، وتوصلت الدراسة إلى أن للعامل المدرك الأعلى أثراً لدى المبحوثين تمثل في بُعد القيادة الإستراتيجية، وأن مستوى الإدراك الأدنى تعلق بربط المنظمة ببيئتها. كما كانت تصورات المبحوثين لجميع عوامل المنظمة المتعلمة المبحوثة إيجابية وذات أهمية من حيث ارتباطها بالاستعداد التنظيمي للتغيير.

وهدف دراسة حواجرة (٢٠١٠) إلى بيان مفهوم المنظمة التعليمية في الجامعات الأردنية، وقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات تكونت من مجالات:

خصائص المنظمة المتعلمة وأهمية خصائص المنظمة المتعلمة وأهم العوامل التنظيمية والثقافية الداعمة لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة ، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٩) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤية أعضاء هيئة التدريس حول أهمية خصائص المنظمة المتعلمة تعزى لمدة الخدمة والفئة العمرية والجنس، كما توجد فروق دالة إحصائية ما بين رؤية أعضاء هيئة التدريس لأهمية العوامل التنظيمية والثقافية الداعمة لتطبيق المنظمة المتعلمة تعزى لمتغيرات الدراسة .

وهدف دراسة النور (٢٠١٠) إلى الكشف عن أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية وقد تكونت عينة الدراسة من (١٩٤) من موظفي الوزارة حملة البكالوريوس فما فوق، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة اشتملت (٥٠) فقرة تكونت من المجالات الآتية: التعلم المستمر ، والحوار ، وفرق العمل ، والتمكين ، والاتصال ، والتواصل وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذات دلالة احصائية لخصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي في وزارة التليم العالي الاردنية .

وفي دراسة عاشور (٢٠١٠) والتي هدفت إلى التعرف على تصورات المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد لتطبيق ضوابط سينج في المنظمة المتعلمة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من (١٥٠) مديراً ومديرة و (٧٠٠) معلم ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير

التالية: "إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم" وربط المنظمة بالبيئة الخارجية" وتمكين الأفراد لجمعهم نحو رؤية مشتركة" كانت عند مستويات أقل من غيرها.

وهدفت دراسة جبران (٢٠١١) إلى الكشف عن تصورات المعلمين نحو مدارسهم كمنظمات متعلمة ونحو مديريهم كقادة تعليميين في الأردن، وقد شارك في الدراسة (٤٣٩) معلماً من أفراد عينة مقصودة واستخدم الباحث استبانته من جزأين الجزء الأول يحتوي على ٤ مجالات للمدرسة لمنظمة متعلمة والثاني ستة مجالات للمدير كقائد تعليمي. وقد أظهرت النتائج تقديراً متوسطاً نسبياً لوصف المدرسة كمنظمة متعلمة.

كما أجرى عباينة (٢٠١١) دراسة هدفت إلى استقصاء تقديرات مديري المدارس العامة في ليبيا لمدارسهم كمنظمات متعلمة وتكونت عينة الدراسة من (٣٦) مديراً من منظمة مصراته التعليمية أخذت استجاباتهم على استبانته مكونة من (٥٩) فقرة.

وقد أسفرت النتائج: أن العاملين في المدارس الليبية يمارسون جميع مجالات المدرسة المتعلمة بدرجة متوسطة ماعدا مجال التعلم للفريق الذي كانت درجة ممارسته قليلة ولم تكن الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغيري مؤهل المدير أو خبراته.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

أشارت نتائج دراسة (Greene 2000) التي أجريت في إحدى المناطق التعليمية في ولاية كاليفورنيا الأمريكية إلى أن الأبعاد الأقل توفراً في المنظمات التعليمية من أبعاد المنظمة المتعلمة هي: التمكن الشخصي والنماذج العقلية والأكثر توفراً هي: الرؤية المشتركة والتفكير النظمي وتكوين فرق العمل.

استبانته اشتملت على ضوابط سينج وقد توصلت الدراسة إلى أن تصورات المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد لتطبيق ضوابط سينج في المنظمة المتعلمة جاءت بدرجة متوسطة ووجود فروق دالة إحصائياً في استجابة أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على جميع المجالات وللأفراد ككل وجاءت الفروق لصالح الإناث وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المديرين والمعلمين في تلك المدارس تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على جميع مجالات ضوابط سينج باستثناء مجال التمكن الشخصي ولصالح حملة المؤهل العلمي بكالوريوس.

كما هدفت دراسة أبو حشيش ومرتجي (٢٠١١) إلى التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) موظفاً أكاديمياً وإدارياً ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحثان بتبني استبيان أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) المطور بواسطة (Watkins & Marsick 1993) وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق لصالح التخصص على جميع أبعاد الاستبيان باستثناء بعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية ولصالح كليات العلوم.

وقام العرفج (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع جامعة الملك فيصل من حيث تبنيها لمفهوم المنظمات المتعلمة وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٢) شخصاً ممن يعملون في الجامعة واستخدم الباحث استبيان أبعاد المنظمة المتعلمة الذي طوره (Watkins and Marsick, 1993) وأظهرت نتائج الدراسة أن تبني جامعة فيصل لأبعاد المنظمة المتعلمة هو عند مستوى متوسط وأن أبعاد المنظمة المتعلمة

تأثيراً كانت: جماعة التعلم والتفكير على مستوى النظام والقيادة الإستراتيجية

كما هدفت دراسة (2010) Poh Yen Ng إلى التحقق من استخدام أبعاد المنظمة المتعلمة في إدراك العلاقة لإنشاء أنظمة المشاركة المعرفية والتعلم في الجامعات الخاصة في ماليزيا والتعرف على مدى فاعلية دور القيادة والثقافة التنظيمية والمحفزات في بناء منظمة متعلمة وأشارت النتائج إلى أن فهم أبعاد المنظمة المتعلمة مكن إدارة الجامعات والكليات من فهم العوامل المحفزة للعاملين للمشاركة في بناء المعرفة وتزويدهم بالبرامج التدريبية المناسبة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ، وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الحالية من (٥٤) مدرساً ومدرسة ، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية والجداول (١)،(٢)،(٣)، تبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة .

وفي دراسة (2001) Kelly التي هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق ضوابط سينج في المنظمة المتعلمة في إحدى المدارس المهنية في مدينة لوس أنجلوس الأمريكية، حيث استخدم الباحث الاستبانة التي تشمل على معايير سينج في المنظمة المتعلمة واشتملت على (١٢) مشاركا من العاملين في المدرسة وأظهرت نتائج الدراسة أن معدلات التعلم وفق معايير سينج في المنظمة المتعلمة جاءت مقبولة في ضابط التمكّن الشخصي وضابط النماذج الذهنية وضابط التعلم الجماعي ولم تحقق نتائج مقبولة في بقية الضوابط.

وفي دراسة (2003) Kemple التي هدفت إلى تحديد درجة ممارسة المدارس الثانوية العليا في ولاية نيو مكسيكو الأمريكية لضوابط سينج الخمسة، استخدم الباحث الاستبانة التي وزعت على المعلمين والإداريين في (٩٠) مدرسة كبيرة العدد و (٩٠) مدرسة صغيرة. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة المدارس لمعايير سينج جاءت بدرجة متوسطة وأن تقديرات المديرين أعلى من تقديرات المعلمين، كما أن تقديرات المدارس الصغيرة أعلى من تقديرات المدارس الكبيرة.

وقام (2006) Kumer and Idris بدراسة حاول فيها الباحثان التعرف على أثر أبعاد التعلم التنظيمي في الأداء المعرفي لمنظمات التعليم العالي الماليزية وقد اعتمدت الدراسة سبعة أبعاد للتعلم التنظيمي وهي: التعلم المستمر، الحوار، جماعة التعلم والتفكير على مستوى النظام والرؤية المشتركة وربط المنظمة بالبيئة والقيادة الإستراتيجية وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي معنوي بمستويات متوسطة لأبعاد التعلم التنظيمي السبعة المذكورة أعلاه في الأداء المعرفي لهذه المنظمات ولكن أكثر الأبعاد

الخاصة بموضوع الدراسة وقد شملت الاستبانة المجالات الآتية : التمكن الشخصي ، و النماذج الذهنية ، و الرؤية المشتركة ، و تعلم الفريق ، و التفكير النظمي والتي تركزت في صورتها النهائية من (٥٠) فقرة .

صدق الأداة:

تأكدت الباحثة من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وأشار المحكمون إلى إجراء بعض التعديلات على أسلوب صياغة الفقرات، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة أشار المحكمون بصلاحيّة أداة الدراسة.

ثبات الأداة:

لقد تم استخراج معامل ثبات هذه الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لفقرات أداة الدراسة (٩٣.٦%) وهو معامل ثبات عال يفي بأغراض البحث العلمي، والجدول (٤) يوضح معاملات الثبات لكل مجال من مجالات الدراسة، والدرجة الكلية.

الجدول (٤)

معاملات الثبات لمجالات الدراسة، ودرجتها الكلية

معامل الثبات	عدد الفقرات	المجال
٧١.٧	١٠	مجال التمكن الشخصي
٧٠.٣	١٠	مجال النماذج الذهنية
٨٤.٠	١٠	مجال الرؤية المشتركة
٩٠.٢	١٠	مجال تعلم الفريق
٨٤.٢	١٠	مجال التفكير النظمي
٩٣.٦	٥٠	الدرجة الكلية

الجدول (١)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
٧٤.١	٤٠	ذكر
٢٥.٩	١٤	أنثى
١٠٠	٥٤	المجموع

الجدول (٢)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية%	التكرار	المؤهل العلمي
١٣.٠	٧	بكالوريوس
٢٧.٨	١٥	ماجستير
٥٩.٢	٣٢	دكتورة
١٠٠	٥٤	المجموع

الجدول (٣)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الخبرة
٢٩.٦	١٦	أقل من ثلاث سنوات
٧٠.٤	٣٨	ثلاث سنوات فأكثر
١٠٠	٥٤	المجموع

أداة الدراسة: -

قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة بعد الإطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة

إجراءات الدراسة :

- لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:-
- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- توزيع الاستبانة.
- تجميع الاستبانة من أفراد العينة وترميزها وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- تفرغ إجابات أفراد العينة.
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها.

متغيرات الدراسة :

- تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:-
- متغير الجنس وله مستويان (ذكر وأنثى)
- متغير سنوات الخبرة وله مستويان .
- متغير المؤهل العلمي : وله ثلاثة مستويات

المعالجات الإحصائية :

- بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:
- ١- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب
- المئوية، والانحرافات المعيارية.

٢- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين
(Independent t-test).

٣- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way
ANOVA.

٤- معادلة كرونباخ ألفا لحساب معامل الثبات.

نتائج الدراسة ومناقشتها :

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

١. النتائج المتعلقة بالمجال الأول (التمكن الشخصي):

" ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في
جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من

وجهة نظرهم في مجال التمكن الشخصي ؟

وللإجابة على السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التمكن الشخصي ، واعتمد الباحثان المقياس الآتي لتقدير درجة الممارسة :

(٨٠ فأكثر درجة عالية جداً)

(٧٠-أقل من ٨٠-درجة مرتفعة)

(٦٠-أقل من ٧٠ درجة متوسطة)

(٥٠-أقل من ٦٠ درجة منخفضة)

(أقل من ٥٠ منخفضة جداً)

والجدول (٥) يبين هذه النتائج.

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التمكن الشخصي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	استطيع أن احدد كيفية تحقيق ما أريد	٤.١٦	٠.٦٦	٨٣.٢	عالية جدا
2	امتك القدرة على تقييم ما أقوم بإنجازه	٤.٤٠	٠.٥٦	٨٨	عالية جدا
3	اعتمد على نفسي في اداء عملي	٤.٦١	٠.٥٦	٩٢.٢	عالية جدا
4	امتك المهارات اللازمة للقيام بعملتي	٤.٣٩	٠.٤٩	٨٧.٨	عالية جدا
5	افيد من اسلوب زملائي المتميزين لتطوير مهاراتي في العمل	٤.٣١	٠.٦٤	٨٦.٢	عالية جدا
6	اقبل على فرص التعلم داخل الجامعة	٤.٢٢	٠.٧٩	٨٤.٤	عالية جدا
7	اقبل على فرص التعلم خارج الجامعة	٤.١١	٠.٧٩	٨٢.٢	عالية جدا
8	احرص على استمرارية التعلم	٤.٥٩	٠.٥٩	٩١.٨	عالية جدا
9	العب دوراً في تشكيل الواقع الأكاديمي	٤.٠٠	١.٠٠	٨٠.٠	عالية جدا
10	اشارك في تعديل الهياكل التنظيمية في الأكاديمية	٣.٠٢	١.٢٧	٦٠.٤	متوسطة
	الدرجة الكلية التمكن الشخصي	٤.١٨	٠.٤١	٨٣.٦	عالية جدا

يتضح من نتائج الجدول (٥) أن درجة

ممارسة اعضاء هيئة التدريس لضوابط المنظمة المتعلمة في مجال التمكن الشخصي جاءت عالية جدا.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى استخدام الجامعة للأساليب المناسبة التي تمنح الافراد فرصاً للتعلم ، وتعمل على تعزيز عملية التعلم ضمن فرق العمل وذلك من خلال ورشات العمل والدورات المهنية التي تعقدتها على مدار العام .

٢. النتائج المتعلقة بالمجال الثاني (النماذج الذهنية):

" ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من

وجهة نظرهم في مجال النماذج الذهنية ؟

وللإجابة على السؤال الأول تم استخراج

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات النماذج الذهنية ، والجدول (٦) يبين هذه النتائج.

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات النماذج الذهنية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	اعبر بحرية عن آرائك المتعلقة بالأكاديمية	٣.٥٩			عالية جدا
2	تزيد اجتماعات القسم من فاعلية عملي	٣.٥٩	١.١٠	٧١.٨	عالية
3	تجري نقاشات مهنية منظمة بين أعضاء هيئة التدريس	٣.٤٦	١.٠٥	٦٩.٢	متوسطة
4	يحمل أعضاء هيئة التدريس وجهات نظر مقارنة حول قضايا العمل	٣.٥٣	١.١٩	٧٠.٦	عالية
5	انقبل الرأي الآخر	٤.٣٧	٠.٨٦	٨٧.٤	عالية جدا
6	اتعامل مع الاخطاء باعتبارها فرصاً للتعلم	٤.٣٧	٠.٦٥	٨٧.٤	عالية جدا
7	اعتبر تعاون أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلة ما مصدراً للمعرفة	٤.٢٦	٠.٦٢	٨٥.٢	عالية جدا
8	استخدم أساليب مناسبة لتجنب مواقف الاحراج	٣.٩٤	٠.٧٠	٧٨.٨	عالية
9	أربط بين الأسباب والنتائج	٤.٢٨	٠.٩١	٨٥.٦	عالية جدا
10	امتلك نظرة كلية للمواقف	٤.٠٥	٠.٥٩	٨١.٠	عالية جدا
	الدرجة الكلية لمجال النماذج الذهنية	٣.٨٧	٠.٤٣	٧٧.٤	عالية

يتضح من نتائج الجدول (٦) أن درجة

ممارسة أعضاء هيئة التدريس لضوابط المنظمة

المتعلمة في مجال النماذج الذهنية جاءت عالية .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى الاجتماعات الدورية

بين اعضاء هيئة التدريس وتشجيع الجامعة لتلك

الاجتماعات ودعمها من خلال تبني المبادرات البناءة

التي تنبثق عن تلك الاجتماعات .

٣-النتائج المتعلقة بالمجال الثالث (الرؤية المشتركة):

" ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في

جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من

وجهة نظرهم في مجال الرؤية المشتركة ؟

وللإجابة على السؤال الأول تم استخراج

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب

المئوية لفقرات الرؤية المشتركة، والجدول (٧) يبين

هذه النتائج.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الرؤية المشتركة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	اشراك في بناء رؤية الأكاديمية	٣.٧٦	١.٠٦	٧٥.٢	عالية
2	تسعى الأكاديمية لتحقيق اهداف واقعية	٤.٣٧	٠.٦٨	٨٧.٤	عالية جدا
3	أكد رؤية الأكاديمية على تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس	٣.٨٩	١.٠٠	٧٧.٨	عالية
4	وضع رؤية الأكاديمية مسؤولية مشتركة	٤.٢٩	٠.٩٦	٨٥.٨	عالية جدا
5	تطور الأكاديمية رؤيتها بناء على استشراف المستقبل	٤.٤٢	٠.٦٣	٨٨.٤	عالية جدا
6	اقيم ذاتياً توجهي نحو تحقيق رؤية الأكاديمية	٤.١٦	٠.٨١	٨٣.٢	عالية جدا
7	يحمل أعضاء هيئة التدريس اتجاهات ايجابية نحو عملية التميز	٣.٧٩	٠.٨٥	٧٥.٨	عالية
8	تحقيق رؤية الأكاديمية مسؤولية مشتركة	٤.٢٩	٠.٨١	٨٥.٨	عالية جدا
9	يتميز نظام الأكاديمية الاداري بتحقيق الاستقرار	٣.٧٢	١.٠٣	٧٤.٤	عالية
10	اشراك في صناعة قرارات الاكاديمية	٣.١١	١.٣١	٦٢.٢	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال الرؤية المشتركة	٣.٩٨	٠.٦٠	٧٩.٦	عالية

على التطور والتمكن المهني لما لذلك من دور مباشر في نجاح المؤسسة التعليمية وتحقيقها للمخرجات المنشودة.

٤-النتائج المتعلقة بالمجال الرابع (تعلم الفريق):

يتضح من نتائج الجدول (٧) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لضوابط المنظمة المتعلمة في مجال الرؤية المشتركة جاءت عالية .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أساليب قيادة المرؤوسين في الجامعة والمتمثل في مشاركة المرؤوسين في رسم الرؤية الإستراتيجية ومساعدتهم

" ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم في مجال تعلم الفريق ؟

وللإجابة على السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات تعلم الفريق، والجدول (٨) يبين هذه النتائج.

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات تعلم الفريق

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	تشكيل الأكاديمية فرقا للعمل على جميع المستويات	٣.٥٥	٠.٩٢	٧١.٠	عالية
2	اتعاون مع رؤسائي في العمل	٤.٤٨	٠.٥٠	٨٩.٦	عالية جدا
3	هناك درجة مع الاعتمادية المتبادلة بين الاعضاء في انجاز العمل	٣.٥٥	٠.٨٨	٧١.٠	عالية
4	يختار أعضاء الفريق منهج العمل	٣.٦١	٠.٩٤	٧٢.٢	عالية
5	يشجع عمل الفريق مسائلة الذات	٣.٦٨	٠.٩٠	٧٣.٦	عالية
6	يلتقي أعضاء هيئة التدريس بشكل فردي لتبادل الخبرات	٢.٨٣	١.٠٧	٥٦.٦	منخفضة
7	يدعم أعضاء هيئة التدريس العضو الجديد	٣.١٧	٠.٨٨	٦٣.٤	متوسطة
8	يتم اختيار أعضاء فريق العمل بناء على املاكهم مهارات تتلاءم مع طبيعة العمل	٣.٢٩	٠.٩٢	٦٥.٨	متوسطة
9	تعلم الفريق من مصادر التنمية المهنية في الأكاديمية	٣.٤٦	٠.٨٤	٦٩.٢	متوسطة
10	تساهم فرق العمل في استمرارية تعلم أعضاء هيئة التدريس	٣.٨٥	٠.٨١	٧٧.٠	عالية
	الدرجة الكلية لمجال تعلم الفريق	٣.٥٥	٠.٦٤	٧١.٠	عالية

زيارات لأعضاء هيئة التدريس للمنظمات الرائدة في فلسطين والخارج للاستفادة من تجاربها.

٥-النتائج المتعلقة بالمجال الخامس (التفكير النظمي):

" ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم في مجال التفكير النظمي ؟

يتضح من نتائج الجدول (٨) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لضوابط المنظمة المتعلمة في مجال تعلم الفريق جاءت عالية .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الجامعة قامت بعقد الدورات المتخصصة وورش العمل وتنظيم

وللإجابة على السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التفكير النظمي والجدول (٩) يبين هذه النتائج.

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التفكير النظمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	ينظر الاعضاء للنظام الاكاديمي بوصفه أكبر من مجموعة مكوناته	٣.٧٦	٠.٨٠	٧٩.٢	عالية
2	التغيرات غير المتوقعة هي فرص للتعلم	٣.٩٢	٠.٦٩	٧٨.٤	عالية
3	يستفيد أعضاء هيئة التدريس من التغذية الراجعة في عملهم	٣.٨٠	١.٠٥	٧٦.٠	عالية
4	يعزز أعضاء هيئة التدريس عند تقديمهم حلولاً مبتكرة لمشكلة ما	٣.٦٣	٠.٩٢	٧٢.٦	عالية
5	يعزز أعضاء هيئة التدريس قادة كل في موقعه	٣.٨٠	٠.٩٨	٧٦.٠	عالية
6	لدي الوقت الكافي لمناقشة الافكار الجديدة	٣.٥٥	٠.٧٩	٧١.٠	عالية
7	تتبع الجامعة ممارسات تزيد احتمالات النجاح لدى اعضائها	٣.٧٢	٠.٩٢	٧٤.٤	عالية
8	يتم معالجة المشكلات الأكاديمية بتقصي جذورها	٣.٥٩	١.٠٧	٧١.٨	عالية
9	يتخذ أعضاء هيئة التدريس أساليب حديثة لمواكبة التغير السريع	٣.٥٠	٠.٩٠	٧٠.٠	عالية
10	استطيع رؤية شبكة العلاقات بين أجزاء النظام الجامعي.	٣.٧٦	٠.٧٧	٧٥.٢	عالية
	الدرجة الكلية لمجال التفكير النظمي	٣.٧٠	٠.٥٧	٧٤.٠	عالية

بفراة وتميز برامجها التعليمية المختصة بالعلوم الأمنية لذلك عملت على استقطاب الكوادر والخبرات العلمية المتخصصة التي من شأنها أن تعمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة.

يتضح من نتائج الجدول (٩) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لضوابط المنظمة المتعلمة في مجال التفكير النظمي جاءت عالية . وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى كون جامعة الاستقلال جامعة ناشئة تتميز عن سائر الجامعات الفلسطينية

الجدول (١٠)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لجميع المجالات والمجال الكلي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	مجال التمكن الشخصي	٤.١٨	٠.٤١	٨٣.٦	عالية جدا
2	مجال النماذج الذهنية	٣.٩٤	٠.٣٩	٧٨.٨	عالية
3	مجال الرؤية المشتركة	٣.٩٨	٠.٦٠	٧٩.٦	عالية
4	مجال تعلم الفريق	٣.٥٥	٠.٦٤	٧١.٠	عالية
5	مجال التفكير النظامي	٣.٧٠	٠.٥٨	٧٤.٠	عالية
	<u>المجال الكلي</u>	٣.٨٧	٠.٤٣	٧٧.٤	عالية

ثانياً : النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :

١- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء

هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة

المتعلمة من وجهة نظرهم ، تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص الفرضية استخدمت الباحثة اختبار

"ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-test

ونائج الجدول (١١) تبين ذلك.

الجدول (١١)

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	أنثى (ن = ١٤)		ذكر (ن = ٤٠)		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٨٤٢	٠.٢٠٠	٠.٤٥	٤.١٦	٠.٣٩	٤.١٩	مجال التمكن الشخصي
٠.٢٨٩	١.٠٧٢	٠.٤٧	٤.٠٤	٠.٣٦	٣.٩١	مجال النماذج الذهنية
٠.٥٨٦	٠.٥٤٨	٠.٥٨	٣.٩١	٠.٦١	٤.٠١	مجال الرؤية المشتركة
٠.٣٣٩	٠.٩٦٦	٠.٥٦	٣.٦٩	٠.٦٧	٣.٥٠	مجال تعلم الفريق
٠.١٥٧	١.٤٣٧	٠.٥١	٣.٨٩	٠.٥٩	٣.٦٤	مجال التفكير النظامي
٠.٥٠٣	٠.٦٧٤	٠.٤٤	٣.٩٤	٠.٤٢	٣.٨٥	الدرجة الكلية

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وبدرجات حرية (٥٢)

٢- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ونتائج الجدولين (١٢) و (١٣) تبين ذلك.

يتضح من نتائج الجدول (١١) قبول الفرضية، انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم في جميع المجالات والمجال الكلي. وهذا يعزى إلى تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس - سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً - على التطور المهني والتمكن الشخصي كما تدعو الجامعة أعضاء هيئة التدريس ذكوراً أو إناثاً إلى المشاركة في صنع القرار للوصول إلى رؤية مشتركة.

الجدول (١٢) الوصف الإحصائي لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
٠.٣٧	٣.٩٥	٧	بكالوريوس	مجال التمكّن الشخصي
٠.٤٩	٤.٢٣	١٥	ماجستير	
٠.٣٧	٤.٢١	٣٢	دكتورة	
٠.٤١	٤.١٨	٥٤	المجموع	
٠.٣٩	٣.٨٥	٧	بكالوريوس	مجال النماذج الذهنية
٠.٥٠	٤.٠٨	١٥	ماجستير	
٠.٣٣	٣.٩٠	٣٢	دكتورة	
٠.٣٩	٣.٩٤	٥٤	المجموع	
٠.٨٨	٤.٢٠	٧	بكالوريوس	مجال الرؤية المشتركة
٠.٦٤	٣.٨٠	١٥	ماجستير	
٠.٥٠	٤.٠٢	٣٢	دكتورة	
٠.٦٠	٣.٩٨	٥٤	المجموع	
٠.٤٦	٣.٥٢	٧	بكالوريوس	مجال تعلم الفريق
٠.٧٠	٣.٧٣	١٥	ماجستير	
٠.٦٤	٣.٤٦	٣٢	دكتورة	
٠.٦٤	٣.٥٥	٥٤	المجموع	
٠.٦١	٣.٩١	٧	بكالوريوس	مجال التفكير النظامي
٠.٥١	٣.٧٦	١٥	ماجستير	
٠.٦٠	٣.٦٢	٣٢	دكتورة	
٠.٥٨	٣.٧٠	٥٤	المجموع	
٠.٤٩	٣.٨٩	٧	بكالوريوس	الدرجة الكلية
٠.٤٨	٣.٩٢	١٥	ماجستير	
٠.٤٠	٣.٨٤	٣٢	دكتورة	
٠.٤٣	٣.٨٧	٥٤	المجموع	

الجدول (١٣)

نتائج اختبار التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مجال التمكن الشخصي	بين المجموعات	٠.٤١٧	٢	٠.٢٠٩	١.٢٥٢	٠.٢٩٤
	خلال المجموعات	٨.٤٨٩	٥١	٠.١٦٧		
	المجموع	٨.٩١٥	٥٣			
مجال النماذج الذهنية	بين المجموعات	٠.٣٨٣	٢	٠.١٩٢	١.٢٥٨	٠.٢٩٣
	خلال المجموعات	٧.٧٧١	٥١	٠.١٥٢		
	المجموع	٨.١٥٤	٥٣			
مجال الرؤية المشتركة	بين المجموعات	٠.٨٣٧	٢	٠.٤١٨	١.١٧٠	٠.٣١٩
	خلال المجموعات	١٨.٢٣٨	٥١	٠.٣٥٨		
	المجموع	١٩.٠٧٥	٥٣			
مجال تعلم الفريق	بين المجموعات	٠.٧١٩	٢	٠.٣٥٩	٠.٨٦٥	٠.٤٢٧
	خلال المجموعات	٢١.١٧٦	٥١	٠.٤١٥		
	المجموع	٢١.٨٩٥	٥٣			
مجال التفكير النظامي	بين المجموعات	٠.٥٥٣	٢	٠.٢٧٦	٠.٨٢٢	٠.٤٤٥
	خلال المجموعات	١٧.١٤٧	٥١	٠.٣٣٦		
	المجموع	١٧.٦٩٩	٥٣			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠.٠٦٥	٢	٠.٠٣٣	٠.١٧٣	٠.٨٤٢
	خلال المجموعات	٩.٦٤٣	٥١	٠.١٨٩		
	المجموع	٩.٧٠٨	٥٣			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من نتائج الجدولين (١٢) ، (١٣)

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل

العلمي في جميع المجالات والمجال الكلي وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس سواء من حملة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه يحرصون على التطوير المهني وتشجع الجامعة على ذلك بغض النظر عن المؤهل العلمي كما

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم ، تعزى لمتغير الخبرة .

أن الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس على التعاون من خلال فرق العمل مما يعود عليهم بالفائدة العلمية والعملية.

ولفحص الفرضية استخدمت الباحثة اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-test ونتائج الجدول (١٤) تبين ذلك.

٣- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي نصها:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة

الجدول (١٤)

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق تبعا لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة t	ثلاث سنوات فأكثر (ن = ٣٨)		أقل من ثلاث سنوات (ن = ١٦)		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
*٠.٠٢٠	٢.٣٧٣	٠.٠٦	٤.١٠	٠.٢٩	٤.٣٨	مجال التمكن الشخصي
٠.٢٤٠	١.١٨٩	٠.٣٦	٣.٩٠	٠.٤٤	٤.٠٤	مجال النماذج الذهبية
٠.٣٨٥	٠.٨٧٦	٠.٦٤	٣.٩٣	٠.٤٦	٤.٠٩	مجال الرؤية المشتركة
٠.١٠٥	١.٦٤٩	٠.٦٥	٣.٤٦	٠.٥٩	٣.٧٧	مجال تعلم الفريق
٠.٢٥٢	١.١٥٩	٠.٦١	٣.٦٤	٠.٤٩	٣.٨٤	مجال التفكير النظمي
٠.٠٨٩	١.٧٣٦	٠.٤٤	٣.٨١	٠.٣٦	٤.٠٢	الدرجة الكلية

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وبدرجات حرية (٥٢)

دائما على استمرارية التعلم والاستفادة من زملائهم المتميزين لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.

يتضح من نتائج الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي:

($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال لضوابط المنظمة المتعلمة من وجهة نظرهم جميع المجالات والمجال الكلي ما عدا المجال الأول حيث وجدت فروق في مجال التمكن الشخصي وهذه الفروق تعود لصالح فئة الخبرة أقل من ثلاث سنوات على فئة الخبرة ثلاث سنوات فأكثر وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الأقل يحرصون

١- تشجيع اللقاءات الفردية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتوفير الامكانيات المادية لهم وتكريمهم على مبادراتهم .

٢- إجراء المزيد من الأبحاث حول ضوابط المنظمة المتعلمة وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

٣- العمل على اشراك أعضاء هيئة التدريس في تعديل وتطوير الخطط والهياكل التنظيمية في الجامعة .

المراجع

المراجع العربية

- عاشور، محمد علي (٢٠١٠). تصورات المدرء والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة اربد لتطبيق ضوابط (سينج) في المنظمة المتعلمة، جامعة اليرموك، مجلة الساتل.
- العبابنه، صالح (2007)، المدرسة الأردنية كمنظمة متعلمة: الواقع والتطلعات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عبابنه، صالح احمد، الطويل، هاني عبد الرحمن (٢٠٠٩)، درجة ممارسة العاملين في المدارس الحكومية الأردنية لضوابط المنظمة المتعلمة حسب إطار سينجي: ١ نموذج مقترح، مجلة دراسات، العلوم التربوية، ٣٦ (٢)، ٤٦-٦٣.
- عبابنه، صالح (٢٠١٠). درجة ممارسة العاملين في المدارس العامة في ليبيا للتفكير النظمي، الجامعة الأردنية، مجلة علوم إنسانية، ٧ (٤٥).
- عبابنه، صالح (٢٠١١). تقديرات مديري المدارس العامة في ليبيا لمدارسهم كمنظمات متعلمة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٢ (٤).
- العرفج، عبد المحسن بن حسين (٢٠١١). مدى تطبيق أبعاد المنظمات المتعلمة في الجامعات السعودية: دراسة حالة على جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية مجلة آفاق جديدة ٢٣ (٢)، ٨٣-١٠٩.
- نجم، عبود (٢٠٠٥). إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- النصور، أسماء (٢٠١٠). أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان، الأردن.
- أبو حشيش، بسام و مرتجى، زكي (٢٠١١). مدى توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيه. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، ١٩ (٢)، ٣٩٧-٤١٠.
- جبران، علي محمد (٢٠١١). المدرسة كمنظمة متعلمة والمدير كقائد تعليمي من وجهة نظر المعلمين في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية، ١٩ (١)، ٤٢٧-٤٥٨.
- الحواجرة، كامل (٢٠١٠). مدى استعداد المنظمة المتعلمة للتغيير التنظيمي، بحث مقدم إلى المؤتمر السابع لكلية الإقتصاد والعلوم الإدارية جامعة البتراء الخاصة، عمان.
- الحواجرة، كامل (٢٠١١). مفهوم المنظمة المتعلمة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
- خضر، ضحى حيدر محمد (٢٠٠٨). تطوير أنموذج للممارسة مجالات المنظمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الرجوب، غادا (٢٠٠٨). التعلم التنظيمي من وجهة نظر الإداريين في جامعة اليرموك، رسالة دكتوراه غير منشوره، جامعة اليرموك، اربد، الاردن .
- الطويل، هاني عبد الرحمن، وعبابنه، صالح أحمد (٢٠٠٩). المدرسة المتعلمة: مدرسة المستقبل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.

- Liethwood, K & Louis,K(1998). **Organizational Learning in Schools: an introduction** ,in: k.leithwood and k.louis (eds)organizational learning in schools (Lisse,Swets & Zeitlinger), Netherlands.
- Pange,k.N(2003). Transforming Schools into Learning Organizations. **The Hong Kong Institute of Educational Research and the Chinese University Press.**
- Poh Yen, Ng (2006).**Learning Organization Dimensions on knowledge sharing: A study of Faculty Members in the Private Universities in Malaysia** www. Academic-papers.org.
- Senge ,P.,Cambron –McCabe,N., Lucas,T.,Smith,B., Dutton,J., and Kleiner,A.(2000). **Schools That Learn.** NewYork , Doubleday.
- Senge,P.M.(1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** Sydney: Random House..

المراجع الأجنبية

- Garvin, D Edmondson. & Gino ,F .(2008) , **Is Yours a Learning Organization?** Harvard Business Review,86(3),109-116.
- Greene, T.s , (2001), **School as learning organization**, DAI 61, 11A, 4240.
- Karash , R. (2002). **Learning – Org Dialog on Learning Organizations.** Available at [http:// www. Worldstd.com](http://www.Worldstd.com),2007,June 17.
- Kelly, D.W, (2001), **Seng’s Learning Organization Concept Applied to one Vocational School**, DAI – A61207, 2678.
- Kemple, S. (2003).**The Extent to which Teachers and Principals Perceive High Schools as Learning Organization.** AAT3080101.DAI-A.