

دور المنظمة المتعلمة في دعم القدرة التنافسية
دراسة تطبيقية على المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية
(ملخص رسالة دكتوراة)

د/ أمل حسنى السيد العفيفى
المعهد المصرى لأكاديمية الإسكندرية للإدارة والمحاسبة



دور المنظمة المتعلمة في دعم القدرة التنافسية
دراسة تطبيقية على المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية
(ملخص رسالة دكتوراة)

The Role of the Learning Organization in Supporting Competitiveness An applied study on private higher institutes in the Arab Republic of Egypt

د/ أمل حسني السيد العفيفي

المعهد المصري لأكاديمية الإسكندرية للإدارة والمحاسبة

Amal.hosny@eia.edu.eg

مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور المنظمة المتعلمة بأبعادها (التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، تمكين الأفراد، فرق العمل، مشاركة المعرفة والتعلم، القيادة الداعمة للتعلم) في دعم القدرة التنافسية بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة بمصر. وقد تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال تصميم قائمة استقصاء إلكتروني، وتوزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من عدد (283) مفردة من العاملين (أكاديميين وإداريين) بعدد (15) معهد من المعاهد العليا الخاصة بمصر، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة طردية ذو دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة بأبعادها (التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، تمكين الأفراد، فرق العمل، مشاركة المعرفة والتعلم، القيادة الداعمة للتعلم) ودعم القدرة التنافسية للمعاهد العليا الخاصة بمصر، كما يوجد تأثير معنوي للمنظمة المتعلمة بأبعادها (التعلم المستمر، مشاركة المعرفة والتعلم، فرق العمل، الحوار والاستفسار) بالتوالي على دعم القدرة التنافسية للمعاهد العليا الخاصة بمصر، و يوجد تأثير غير معنوي للمنظمة المتعلمة ببعديها (تمكين العاملين، القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم) على دعم القدرة التنافسية للمعاهد العليا الخاصة بمصر، ومن أهم توصيات الدراسة نشر ثقافة المنظمة المتعلمة، وتشجيع التفاعل المعرفي الإيجابي بين العاملين بما يسمح بتفعيل حلقة دوران المعرفة وعملياتها وبالتالي يسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمعاهد محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية:

المنظمة المتعلمة، القدرة التنافسية، التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، تمكين الأفراد، فرق العمل

ABSTRACT

This study aimed to explore the role of the learning organization in its dimensions (continuous learning, dialogue and inquiry, employee empowerment, teamwork, knowledge sharing and learning, and leadership supportive of learning) in enhancing competitiveness, applied to private higher institutes in Egypt. Primary data for the study were collected through the design of an electronic questionnaire, which was distributed to a study sample consisting of 283 individuals (academics and administrators) from 15 private higher institutes in Egypt. Appropriate statistical methods were used for the study. The study concluded that the learning organization, has a statistically significant positive correlation with the competitiveness of private higher institutes in Egypt. Furthermore, when analyzing the individual impact of each dimension, the study found that continuous learning, knowledge sharing and learning, teamwork, and dialogue and inquiry had a significant impact on enhancing competitiveness. However, employee empowerment and strategic leadership supportive of learning did not have a significant impact on competitiveness. One of the most important recommendations of the study is to spread the culture of the learning organization and encourage positive cognitive interaction among employees, which allows for the activation of the knowledge circulation cycle and its processes, thus contributing to enhancing the competitiveness of the institutes under study.

Keywords: Learning organization, competitiveness, Continuous learning, dialogue and inquiry, empowering

individuals, teams

1- مقدمة البحث:

أصبح لزماً لأي مجتمع يسعى إلى التنمية والمنافسة والتميز مراجعة نظمه التعليمية وإصلاحها، وخاصة مؤسسات التعليم العالي، فالمؤسسات التعليمية لم تعد في منأى عن الصعوبات والتغيرات التي تطال منظمات الأعمال، والمعاهد العليا جزء لا يتجزأ من المؤسسات التعليمية. لذا فهي ملزمة ببناء قدراتها التنافسية والبحث عن التفوق والتميز عن المؤسسات الأخرى، وهذا لا يتم إلا عن طريق الإيمان بحتمية التغيير في فلسفة ورؤية هذه المؤسسات، وخاصة وأنها المصنع الذي يوفر المعرفة والعلم اللازمين لمواجهة صعوبات وتغيرات العصر (عبدالدايم، 2021).

الجدير بالذكر أن المعاهد العليا المصرية تواجه منافسة كبيرة ولا يمكنها البقاء والاستمرار مع اتباعها الأساليب التقليدية في الإدارة، وبخاصة في ظل ازدياد أعداد المعاهد وكبر حجمها بالإضافة للجامعات الأهلية. لذا فهي

تحتاج إلى طرق جديدة وجاذبه لعملائها لكسب ثقتهم، فكان ضرورياً بناء ميزة تنافسية للمعاهد، وأن تكون مصادر هذه الميزة قيّمة وفريدة وغير قابله للاستبدال، ولكي يتم تحقيق ذلك لابد من امتلاكها بيئة محفزة على التعلم المستمر والإبداع والابتكار لتقديم خدمة تعليمية متميزة، مما يلزم الاهتمام بتأهيل وتنمية العاملين بها. (عيد، 2023) و (الشمري، 2022)

لذا يسعى هذا البحث من خلال التقصي والتحليل الى التحقق من دور المنظمة المتعلمة في دعم القدرة التنافسية بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية.

2- الدراسات السابقة:

أ - الدراسات المتعلقة بالمنظمة المتعلمة:

لقد اجتذب موضوع "المنظمة المتعلمة" الكثير من الاهتمام في الدراسات والأدبيات السابقة باعتباره اتجاهاً حيويًا تحافظ من خلاله المؤسسات على قدرتها التنافسية في ظل التغيرات الديناميكية السريعة مثل:

•دراسة (الشايح والشيخ، 2022)

استهدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمه في المدارس الثانوية للبنات بالإحساء (المملكة العربية السعودية) وفق نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة DLOQ ، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسط تقديرات المشرفات التربويات والمعلمات لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة وفق متغيرى طبيعة العمل وسنوات الخدمة. واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتم تصميم ابتبانه لجمع البيانات من عينه عددها (560) مفردة من المشرفات التربويات والمعلمات .

وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية للبنات بالإحساء حسب نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة DLOQ جاءت بدرجة عالية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في جميع المجالات تعزى

لمتغيري طبيعة العمل وسنوات خدمه، ماعدا مجال القيادة الاستراتيجية الداعمه للتعلم، حيث وجدت فروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح المعلمات.

•دراسة (مصطفى ، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تفعيل أسس الإدارة الذاتية بمدارس التعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي طبقت على عينة بلغ قدرها (801) مفردة من مديرين ووكلاء ومعلمين وموجهين بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة أسيوط. ومن أهم نتائج البحث أن درجة توافر متطلبات تفعيل أسس الإدارة الذاتية بمدارس التعليم قبل الجامعي والتي منها مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أفراد العينة جاءت بدرجة (ضعيفة) بينما جاءت درجة الأهمية لهذه المتطلبات بدرجة (كبيرة). ومن أهم التوصيات تفعيل الإدارة الذاتية بمدارس التعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من خلال تطبيق التصور المقترح في نهاية الدراسة.

•دراسة (سلام& وآخرون، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المنظمة المتعلمة ودورها في تمكين العاملين من وجهة نظر الموظفين في بعض الجامعات الجزائرية، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقامت الباحثة بإعداد استبانة من خلال الاستفادة من الأدب التربوي والدراسات السابقة، بغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والتي تكونت من (216) ممن هم بوظيفة موظف إداري في بعض الجامعات الجزائرية، المتمثلة في (10) جامعات، حيث اختار الباحثين عينة عشوائية تتكون من (216) موظف موزعين تناسيباً مع مجتمع الدراسة الأصلي، واعتمد الباحث على الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية. وقام الباحث بقياس محور خصائص المنظمة المتعلمة بسبعة أبعاد هي (فرص التعلم المستمر، تشجيع الحوار والاستفسار - تشجيع التعاون الجماعي، إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، تمكين الأفراد، ربط المنظمة

بالبيئة الخارجية، القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم)، أما المتغير التابع (تمكين العاملين) فقد قام الباحث بقياسه بثلاثة أبعاد هي (امتلاك المعرفة والمعلومات، الاستقلالية والحرية، العمل الجماعي). وتم التوصل إلى النتائج التالية: توفر خصائص المنظمة المتعلمة بالجامعات الجزائرية محل الدراسة حسب تقديرات الموظفين بمستوى متوسط. وأن توفر الأبعاد التالية (إيجاد فرص للتعليم المستمر، وربط المنظمة بالبيئة الخارجية، القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم) بشكل عالي في الجامعات الجزائرية المدروسة. أما باقي أبعاد المنظمة المتعلمة والمتمثلة في (تشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعاون والعمل الجماعي، إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم) توفرت بشكل متوسط في الجامعات الجزائرية محل الدراسة، مع وجود مستوى عالي من تمكين العاملين في الجامعات الجزائرية محل الدراسة حسب تقديرات الموظفين، وبعدي امتلاك المعرفة والعمل الفرقي متوفرين بشكل عالي أما بعد الاستقلالية والحرية متوفر بشكل متوسط. وأوصت الدراسة: بخلق بيئة ملائمة تشجع الحوار والاستفسار من خلال تخصيص مستوى عالي من الاتصال والاتصالات بين الموظفين في الجامعات الجزائرية، مع تعزيز أنظمة مشاركة المعرفة والتعلم للاستفادة أكثر من هذه المعلومات والخبرات في الجامعات الجزائرية.

•دراسة (نصار، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (200) عضو هيئة تدريس من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الإسلامية بغزة، ولجمع بيانات الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، من معاملات الارتباط والانحدار لاختبار الفرضيات وللإجابة على تساؤلات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة والمتمثلة في فرص التعلم المستمر، ومشاركة المعرفة، والقيادة الداعمة للتعليم. ومن أهم التوصيات: التأكيد على نشر ثقافة المنظمة المتعلمة والجامعة المتعلمة بين منسوبي الجامعة من الأكاديميين والإداريين من خلال الورش والندوات والبرامج التدريبية، بالإضافة إلى الانفتاح على العاملين (أكاديميين وإداريين) وتمكينهم من

المعلومات التي يرغبونها وبناء قنوات تُسرّع من دورة المعلومات والمعرفة وإتاحتها للجميع في الوقت المناسب. وعمل دليل إجرائي يحتوي على المعرفة المطلوبة بأبعاد المنظمة المتعلمة مع عمل خطة تحول من منظمة تقليدية إلى منظمة متعلمة.

دراسة: (Sidani & Reese, 2020)

تهدف الدراسة إلى تقديم لمحة عامة عن تطور مفهوم المنظمة المتعلمة وأهم خصائصها، وتوصلت الدراسة إلى تأثير المنظمات المتعلمة بالمفاهيم المتعلقة بالتعلم العملي والتجريبى حيث يتعلم الأشخاص في المنظمات من خلال العمل والاجتماعات والتحدث عن مشاكل العمل بحرية وشفافية. وينبنى منظورها على الأمان النفسي، لأن مع السلامة النفسية الناس يتكون على استعداد للتحدث عن مشاكلهم بحرية، كما أكدت الدراسة أن المنظمات المتعلمة أكثر مساواة وتبتعد عن الهيكل والتسلسل الهرمي وأساليب الإدارة التقليدية.

ب - الدراسات السابقة المتعلقة بالقدرة التنافسية:

تنوع تركيز الباحثين ما بين تحقيق مزايا تنافسية أو مزايا تنافسية مستدامة أو قدرة تنافسية، حيث تتجح المؤسسات في تحقيق القدرة التنافسية عندما تحقق مزايا تنافسية، لذا بات امتلاك الميزة التنافسية وتطويرها هدفاً استراتيجياً سعت إليه المؤسسات الريادية والسباقية، التي أولت اهتماماً كبيراً برأسمالها الفكرى واستثمار الطاقات الفكرية والإبداعية لمواردها البشرية (عيد & طایل 2023)، وفيما يأتي عرض لبعض الدراسات:

•دراسة (عيد & طایل ، 2023)

استهدف الدراسة بحث دور التغيير الاستراتيجي في دعم القدرة التنافسية المستدامة بالتطبيق على العاملين بمستشفيات محافظة المنوفية من خلال الاستعانة بقائمة الاستقصاء، إذ بلغت عينة الدراسة (400) مفردة، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات، وذلك لتحقيق عدة أهداف تمثلت في: التعرف على درجة الاختلاف بين آراء العاملين تجاه التغيير الاستراتيجي وفقاً لخصائصهم الشخصية (النوع - سنوات الخبرة)، وكذلك التعرف على درجة الاختلاف بين آرائهم تجاه القدرة التنافسية المستدامة وفقاً لنفس الخصائص فضلاً عن التحقق من وجود علاقة بين التغيير الاستراتيجي والقدرة التنافسية

المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود توافق بين آراء العاملين حول التغيير الاستراتيجي بصورة كلية وجزئية، ووجود توافق بين آرائهم حول القدرة التنافسية المستدامة وفقاً للنوع بصورة كلية وجزئية، بينما وجدت اختلافات فيما يتعلق بمستوى الخبرة بصورة جزئية لبعد "القدرات"، كما تبين وجود علاقة معنوية بين المتغير الاستراتيجي وبين القدرة التنافسية المستدامة. واقترحت الدراسة عدة توصيات يمكن أن تسهم في تحقيق التميز للمستشفيات المصرية وأوصت بمقترحات تسهم في تحقيق التميز للمستشفيات المصرية، مع اقتراح مجموعة من البحوث المستقبلية.

•دراسة (الشوريجي، 2023)

هدفت الدراسة إلى البحث في متطلبات القدرة التنافسية باعتبارها وسيلة لمواجهة المنافسة العالمية والتحديات الخارجية، ومن ثم تحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية ودخولها ضمن قوائم التصنيف العالمي للجامعات. وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم توزيعها على عينة الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للتعرف على واقع القدرة التنافسية للجامعات المصرية، وقد بلغ عددهم (715) عضو هيئة تدريس.

ومن أهم نتائج البحث: ضعف القدرة التنافسية للجامعات المصرية، ووجود فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل المحلية والدولية، تركيز الجامعات المصرية على التدريس وتخريج الكوادر، مما يترتب عليه عدم تواجدها بشكل لائق في التصنيفات العالمية للجامعات، مع قلة الفرص المتاحة أمام أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة في الجامعات الدولية. ومن أهم التوصيات: اجراء عملية تنافسية بين باحثي الجامعة بتوفير امتيازات للأبحاث الجيدة في المجالات الجديدة والنادرة أو التي تحقق عائد اقتصادي مثمر للجامعة. أيضاً إضفاء البعد الدولي على المناهج والبرامج الدراسية لإكساب الخريجين السمات الدولية التي تؤهلهم للعمل في الأسواق المحلية والدولية.

•دراسة (أبو زيد، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات تحقيق القدرة التنافسية للمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية في ضوء النماذج والتصنيفات العالمية من وجهة نظر أعضاء التدريس، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي

وكانت أداة الدراسة استبيان طبق على عينة قوماها (44) من السادة أعضاء التدريس بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بأسوان وقنا. ومن أهم ما توصلت إليه النتائج إ أن مؤشرات تحقيق القدرة التنافسية للمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية في ضوء النماذج والتصنيفات العالمية من وجهة نظر أعضاء التدريس المرتبطة بـ (الطالب الجامعي، أعضاء هيئة التدريس، قيادات المعهد، البحث العلمي، الفرص والتحديات) جاءت بمستوى دلالة متوسطة، وجاءت مؤشرات البعد السادس الخاص بالشراكة المجتمعية بمستوى دلالة مرتفع. وقدمت الدراسة توصيات أهمها: التركيز على نموذج التعليم الإلكتروني بدلاً من النموذج التقليدي في التدريس، بالإضافة إلى ضرورة التحول الرقمي للتعليم بالمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية.

•دراسة (غني، 2017)

هدفت الدراسة إلى تحديد واقع الثقافة التنظيمية الداعمة للميزة التنافسية السائدة في جامعة دمياط، من وجهة نظر منتسبين الجامعة، في محاولة للوقوف على جوانب الضعف لعلاجها، وبالتالي وضعت الباحثة في نهاية الدراسة تصور مقترح لتفعيل مفهوم الثقافة التنظيمية الداعمة للميزة التنافسية للجامعة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من 76 عبارة موزعة على ستة أبعاد تمثل أهم أبعاد الثقافة التنظيمية الداعمة للميزة التنافسية وهي (القيادة الداعمة، الهيكل التنظيمي والأنظمة الداخلية، التمكين الإدارة، البحث والتطوير)، وتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (360) مفردة، وهم منسوبي الجامعة من قيادات إدارية جامعية، وأعضاء هيئة التدريس والإداريين، موزعين على كليات الجامعة المختلفة (نظرية وعلمية). ومن أهم نتائج الدراسة: أن الثقافة التنظيمية من الدعائم التي يمكن أن تساهم في تحقيق التميز التنافسي. ومن أهم التوصيات: زيادة وعي القائمين على أمر الجامعة بأهمية الثقافة التنظيمية في اكتساب الميزة التنافسية التي يمكن أن تسهم في تحقيق نتائج إيجابية على المدى القريب والبعيد. بالإضافة إلى تدعيم قيم تنظيمية تتطابق مع قيم التميز والإبداع والتمكين.

•دراسة (محمود، 2017)

هدفت الدراسة إلى التنظير لمدخل إدارة رأس المال الفكري وكيفية الاستفادة منه في تحسين القدرة التنافسية لكليات التربية بجامعة المنصورة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في

استبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (187) مفردة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن درجة توافر مقومات إدارة رأس المال الفكري بكليات التربية جامعة المنصورة جاءت بدرجة متوسطة، مما يدل على امتلاك كليات التربية بجامعة المنصورة لمقومات إدارة رأس المال الفكري بدرجة متوسطة. ومعوقات إدارة رأس المال الفكري بكليات التربية جاءت متوسطة وفقاً للترتيب التالي (المعوقات المادية – المعوقات التنظيمية – المعوقات البشرية). وجاءت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على متطلبات إدارة رأس المال الفكري بكليات التربية جامعة المنصورة مرتفعة وجاءت على الترتيب التالي (متطلبات تنظيمية – متطلبات مادية – متطلبات بشرية). وانتهت الدراسة بتقديم الباحثة لتصور مقترح لتحسين القدرة التنافسية بكليات التربية بجامعة المنصورة في ضوء الاستفادة من مدخل إدارة رأس المال الفكري.

ج - الدراسات السابقة المتعلقة بالمنظمة المتعلمة والقدرة التنافسية:

تتحقق القدرة التنافسية للمؤسسات عندما تحقق مزايا تنافسية، ولقد أبحر الباحثون في هذا المجال نظراً لأهميته ودوره المتميز في حياة المؤسسات، والذي لا يمكن إنكاره هو أن المنظمة المتعلمة هي مفتاح لمنظمات الأعمال الحديثة لمواكبة متطلبات السوق المتطورة وللحفاظ على قدرتها التنافسية، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات:

•دراسة (دحمان & عبي، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مسح وتحليل الدراسات السابقة

المتعلقة بالمنظمة المتعلمة. كما اعتمد البحث على الاستقصاء لجمع البيانات، وتضمن الاستبيان متغيرات المنظمة المتعلمة التي تمثلت في (التمكين الشخصي، التفكير المنظمي، النماذج العقلية، الرؤية المشتركة، التعلم الفرقي)، وتم توزيع الاستبيان على عدد (40) عامل من العاملين في الإدارة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن هناك اتفاق بين جميع المبحوثين على تبني المؤسسة عينة الدراسة لمحور المنظمة المتعلمة، واحتل بعد التعلم الفرقي الصدارة ويليه بعد الرؤية المشتركة. كما أن هناك علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين المتغيرات المنظمة المتعلمة متغير التميز التنظيمي. ومن أهم التوصيات: تعزيز الالتزام الشخصي والاستعداد لدى العاملين للتعلم واكتساب المعارف والمهارات وتشجيعهم على التميز. كما أكدت على بناء الرؤية المشتركة التي تبدأ من الرؤية الفردية للعامل والتي تعتبر محفز له. مع ضرورة اتباع المنظمة لاسلوب التقييم والتدريب والتشجيع على التعلم واكتساب المعرفة، فالتعلم سبيل الوصول إلى التميز.

•دراسة (بدر، 2022)

سعت الدراسة إلى تحديد دور أبعاد المنظمة المتعلمة والتي حددتها الباحثة في (التعلم المستمر، فرق العمل، تمكين العاملين، ذاكرة المنظمة) في تحقيق ميزة تنافسية في الجامعات السورية الخاصة (الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا) نموذجاً. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مسح الأدبيات السابقة، وقامت بتصميم استبانة بحثية لجمع المعلومات الأولية وتضمنت الاستبانة (47) سؤالاً، ووزعت إلكترونياً على عينة الدراسة البالغ عددهم (100) مفردة، من أعضاء هيئة التدريس والفنيين وموظفي الإدارة العليا والموظفين الإداريين بالجامعتين محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر، تمكين العاملين، فرق العمل، ذاكرة المنظمة) مرتبة حسب درجة علاقة الارتباط ومدى شدة تأثيرها وتفسيرها للتغيرات الحاصلة في تحقيق المزايا التنافسية. ومن أهم توصيات الدراسة: تعزيز التعلم والتدريب لدى العاملين الذي يطور المعارف والمهارات المكتبة لديهم. والعمل المستمر والفاعل من أجل تطوير المزايا التنافسية التي تمتلكها الجامعات لتكون صعبة التقليد والمحاكاة من قبل المنافسين.

•دراسة(Pratono et al,2019):

هدفت الدراسة إلى توضيح دور التعلم بين المنظمات المساهمة في تحويل توجه ريادة الأعمال الخضراء وتوجه السوق إلى تحسين المزايا التنافسية المستدامة، حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها (280) شركة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ميل قوى إلى أن يلعب التعلم بين المنظمات دوراً محورياً كمتغير متداخل يعمل من خلال تلقى المدخلات من توجه ريادة الأعمال الخضراء وتوجه السوق، والذي يلعب دور البناء الخارجي، ومن ثم فإن التعلم بين المنظمات يقود الشركات إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة أكبر.

•دراسة (الظالمى، 2018)

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة والتأثير بين متغيري الدراسة وهما التعلم التنظيمي والقدرات التنافسية للمنظمة في الجامعات العراقية المبحوثة. كما سعت إلى معرفة مدى تبنى الجامعات العراقية المبحوثة عينة الدراسة لمفهوم التعلم التنظيمي بأبعاده وتوظيفه في تحقيق القدرات التنافسية للجامعات، وتحديد أي من أبعاد التعلم التنظيمي أكثر تأثيراً في تحقيق القدرات التنافسية للجامعات المبحوثة. وتمثلت أبعاد التعلم التنظيمي في (اكتساب المعرفة، توزيع المعلومات، تفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية)، بينما تمثلت أبعاد القدرات التنافسية في (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القدرات المالية، القدرات البشرية). وقد اختار الباحث جامعات الفرات الأوسط (كربلاء/بابل/ الكوفة/ القادسية) حيث أظهرت هذه الجامعات حاجاتها إلى التعلم التنظيمي، وبلغ حجم العينة (270) عضو هيئة تدريس من اصل (800) وهو المجتمع الأصلي في الجامعات المبحوثة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بدراسة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة، كما اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الدراسات السابقة في الجانب النظري والمقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان في الجانب أو الإطار الميداني وتكونت الاستبانة من (40) سؤال بمعدل (5) أسئلة لكل بعد من الأبعاد الثمانية. ومن أهم نتائج الدراسة: أن عمادات الكليات تنتظر إلى المعرفة بأنها تشكل المصدر الأساسي للتعلم التنظيمي. وتسعى إلى دعم وتشجيع المشاركة بالمعلومات بين أقسام ووحدات الكليات وتهتم بنشر المعرفة والتعلم من تجارب الآخرين. من جانب آخر تعاني عمادات الكليات من ضعف الاهتمام بالخبرات والمعارف التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وعدم استثمارها بالشكل الصحيح، وعدم مكافأة أعضاء

هيئة التدريس على ما يقدمونه من أفكار مبدعة ومتطورة، وضعف الإنفاق على التعلم التنظيمي، وكل هذا يؤدي إلى عدم الارتقاء بالمستوى التعليمي للجامعة. ومن أهم توصيات الدراسة: العمل على نشر ثقافة التعلم في الجامعات، توفير بيئة أكثر ملائمة ومشجعة وداعمة لأهمية التعلم التنظيمي في تعزيز قدراتها التنافسية، ضرورة اهتمام الجامعات بتبني الأفكار والمقترحات التي يعرضها أعضاء هيئة التدريس من خلال الدعم والتشجيع ومنح المكافآت والحوافز.

•دراسة (Aly, 2016):

هدفت الدراسة إلى تحليل الدور المتكامل للمنظمة المتعلمة (ككيان هيكلي) والتعليم التنظيمي (كمعرفة جوهرية العملية) التي تحدث داخل هذا السياق من أجل مساعدة الشركات العاملة في قطاع الخدمات في مصر سواء كانت مؤسسات عامة أو خاصة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ولغرض التغلب على هذه التحديات، حيث طبقت هذه الدراسة على قطاع الخدمات في مصر. ومن أهم نتائج الدراسة: أن قدرة المؤسسة على التعلم هو كيفية تحويل هذا التعلم إلى عمل مبتكر بسرعة، كي تتحقق الميزة التنافسية قبل المنافسين. ومن أهم ما أوصت به الدراسة: أنه يستلزم اعتماد الكثير من الدعائم الإصلاحية التي تعتمد على مؤشرات الحكم الرشيد وإدارة الخدمات الموجهة نحو السوق، كما تم تصنيف هذه الدعائم إلى ركائز إصلاح داخلية مثل: الإصلاح الإداري، والشفافية، والتدريب وركائز إصلاح خارجية مثل: الوعي الثقافي المجتمعي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ مايلي:

1)تناولت الدراسات السابقة موضوع المنظمة المتعلمة من جوانب متعددة، فمنها دراسات اتجهت إلى دراسة مفهوميها وتحديد أبرز خصائصها والمبادئ الأخلاقية التي تقوم عليها كدراسة (Sidani & Reese, 2020) و دراسة (Honh, 2020). بينما قامت دراسات أخرى بتقديم مقترح لتحويل المنظمة التقليدية إلى منظمة متعلمة مثل دراسة (حجازي، 2019) ودراسة (محمد & وآخرون، 2021)، كما قامت دراسات أخرى بالتعرف على درجة توافر أبعاد وعناصر ومتطلبات المنظمة المتعلمة مثل دراسة (نصار، 2021) ودراسة (العتيبي، وإبراهيم، 2015) و (أبوعفش، 2014) و (الذياب، 2014)، وقامت دراسات أخرى بالتعرف على واقع تبني

وممارسة مفهوم المنظمة المتعلمة مثل دراسة (الشمراني، 2014)، بينما تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين المنظمة المتعلمة والقدرة التنافسية.

(2) تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة (دحمان & عيسى، 2023) ودراسة (بدر، 2022).

(3) اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة على أداة الاستبانة لجمع البيانات باستثناء بعض الدراسات التي استخدمت المقابلة الشخصية أيضاً مثل دراسة (الظالمى، 2018).

(4) تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في فئة مجتمع الدراسة مثل دراسة (محفوظ، 2023) ودراسة (الشمرى، 2022) اللذان طبقا على عينة من العاملين في البنوك التجارية، بينما اتفقت الدراسة الحالية بعض الشيء مع دراسة (الشوربجي، 2023) ودراسة (غنيم، 2017) و(أبوزيد، 2022) حيث تم التطبيق في الجامعات والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية وهذه البيئات تختلف ظروف العمل بها عن المعاهد التجارية العليا الخاصة بمصر محل الدراسة والتطبيق، لذلك تظهر أهمية تطبيق الدراسة على العاملين بالمعاهد التجارية العليا الخاصة بمصر.

(5) أوضحت غالبية البحوث والدراسات السابقة أن العصر الحالي بتغيراته المستمرة والمتلاحقة يفرض على المنظمات ضرورة التحول إلى منظمات متعلمة قادرة على التعلم بشكل مستمر وبالتالي تتمكن من التكيف والاستجابة لمتطلبات السوق المتطورة، وللحفاظ على قدرتها التنافسية، مما يحتم عليها ضرورة تكوين ثقافة تنظيمية داعمة للتعلم المستمر، فتتمية الموارد البشرية ضرورة لتحقيق مزايا تنافسية تمكنها من البقاء والنمو والاستمرارية.

(6) للمنظمة المتعلمة دور في تحقيق الإبداع والابتكار، فيلزم تنمية مهارات وقدرات المورد البشري..

(7) اهتمام المؤسسات الحديثة بالتحسين المستمر في تقديم الخدمة، والاستجابة السريعة لاحتياجات العملاء المتغيرة، وللتمكن من المنافسة فيجب تقديم خدمات بخصائص قيمة ونادرة، وهذا يتحقق بالمنظمة المتعلمة.

8) كما استفاد هذا البحث من الدراسات السابقة بإثراء البعد النظري والعملي في بناء وتصميم قائمة الاستقصاء بالبحث مما أسهم في نضوج البحث وصدقة، كما تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة بمقارنتها مع نتائج هذا البحث لمعرفة مدى التوافق والاختلاف.

3- مشكلة البحث:

تواجه المعاهد العليا كمؤسسات تعليمية عدداً من التحديات التي تُحد من قدرتها التنافسية في تقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة للمجتمع، ومنها التوسع الكمي في انشاء الجامعات الأهلية، وكذلك تسارع وتيرة التغيير والتطور المعرفي والتكنولوجي، في المقابل التغيير والتطور في المعاهد لايزال محدوداً ولا يتناسب مع التحديات والمخاطر في البيئة المحيطة مما يضعف قدرتها التنافسية. بالإضافة إلى أن مؤسسات المجتمع لاتثق في جودة خريجين المعاهد العليا الخاصة. ولذلك يستوجب على إدارة المعاهد العليا البحث عن طرق مناسبة تمكنها من تحقيق التميز والاتقان والجودة والابتكار لمواجهة هذه التحديات. لذا أصبح من الضروري الاستفادة من معظم المفاهيم المستجده في العلوم الإدارية، وبعد مفهوم المنظمة المتعلمة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تحدث نقله نوعية داخل المنظمة وخارجها (الشايح، والشيخ، 2022).

فالم المنظمة التي ترغب في تحقيق أهدافها والتفوق على منافسيها عليها ان تخلق وتعزز بيئة مدعمة بالتعلم المستمر وإنتاج المعرفة، والبحث عن أفضل الحلول والممارسات التي تمكنها من التكيف مع البيئة والتغيرات المتسارعة والتفوق على منافسيها. وانطلاقاً من ذلك تناولت الدراسة الحالية دور المنظمات المتعلمة وعلاقتها بدعم القدرة التنافسية في المعاهد العليا الخاصة المصرية كوسيلة ناجحة لضمان استمرارها وبقائها وتحقيقها لمعايير الجودة في تقديم أفضل الخدمات وتلبية حاجات منتسبي هذه المعاهد والمجتمع. ويمكن صياغة مشكلة البحث في شكل تساؤل رئيس على النحو التالي :

- ما دور المنظمة المتعلمة في دعم القدرة التنافسية بالمعاهد العالية الخاصة بمصر؟

ويمكن الإجابة على هذا السؤال من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى توجد علاقة بين المنظمة المتعلمة والقدرة التنافسية من وجهة نظر العاملين بالمعاهد العليا الخاصة المصرية؟

- إلى أي مدى تؤثر المنظمة المتعلمة على القدرة التنافسية من وجهة نظر العاملين بالمعاهد العليا الخاصة المصرية؟

- أي من أبعاد المنظمة المتعلمة الأكثر تأثيراً على القدرة التنافسية بالمعاهد العليا الخاصة؟

4- أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين المنظمة المتعلمة والقدرة التنافسية عن طريق تحقيق مجموعة من الأهداف على النحو التالي :

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين المنظمة المتعلمة والقدرة التنافسية في المعاهد العليا الخاصة المصرية.
- 2- التعرف على مدى تأثير أبعاد المنظمة المتعلمة على القدرة التنافسية في المعاهد العليا الخاصة المصرية، وأي الأبعاد أكثر تأثيراً.
- 3- تقديم توصيات لزيادة القدرة التنافسية للمعاهد العليا الخاصة بمصر.

5- أهمية البحث:

شهد العالم في الآونة الأخيرة العديد من التحولات الجذرية التي ساعدت على ضرورة مواكبة التغيرات المعرفية والتكنولوجية، الأمر الذي أدى إلى تعاظم الاستثمار في العنصر البشري الذي يشكل أحد أهم عناصر الإنتاج المعرفي والإبداعي والذي يؤثر بشكل مباشر على نجاح المنظمات وبلوغها أهدافها وخلق ميزة تنافسية تتفرد بها بين المؤسسات الأخرى، ومن هذا المنطلق فقد استطاعت الباحثة تحديد أهمية البحث في الجوانب الآتية :

أ - أهمية تطبيقية (عملية) :

- 1- تم تطبيق هذا البحث على قطاع المعاهد العليا الخاصة وهو قطاع تعليمي حيوي جنباً إلى جنب الجامعات، ومسئول عن تخريج كوادر تخدم السوق المحلي والإقليمي .
- 2- زيادة ادراك القيادات الإدارية في المعاهد لمفهوم المنظمة المتعلمة وأهميتها والدور التي تمثله في تحقيق القدرات التنافسية للمنظمة .

- 3- من المتوقع ان تسهم هذه الدراسة في ارتفاع مستوى التعلم والابداع والابتكار في المعاهد العليا الخاصة وبالتالي ارتفاع مستوى القدرة التنافسية .
- 4- تفيد نتائج الدراسة أصحاب المصالح في المعاهد العليا الخاصة؛ حيث تقدم لهم آليات وخطة عمل لتحسين تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة ورفع مستوى القدرة التنافسية .

ب - أهمية مكتبية (علمية) :

نظراً للدور الحيوي الذي تقوم به المعاهد العليا الخاصة المصرية والمؤثر في المجتمع، ونظراً لمكانتها كمؤسسات مسئولة عن تقديم خدمات تعليمية لعملائها، كان ضرورياً بحث كيفية تطويرها لمواكبة تغيرات العصر بالإضافة لمواجهة المنافسة الشرسية، وذلك من خلال بحث دور المنظمة المتعلمة في دعم القدرة التنافسية، ومن هذا السياق يمكن للباحثة تحديد أهمية البحث في الآتي:

- 1- تتبثق الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية القطاع التعليمي.
- 2- تأتي هذه الدراسة كمحاولة هادفة للتأصيل النظري لمفهوم المنظمة المتعلمة والقدرة التنافسية والاستفادة من التراكم المعرفي للبحوث في هذا المجال .
- 3- تكمن أهمية الدراسة في كشف تأثير المنظمة المتعلمة على تحسين مستوى القدرة التنافسية في القطاع التعليمي.

6- حدود البحث:

- تشتمل هذه الدراسة على أربع حدود و هم:
- حدود مكانية: اقتصرت الدراسة الميدانية على (15) معهد من المعاهد العليا الخاصة والتي تمثلت في : 5 معاهد تعبر عن المحافظات الساحلية - 5 معاهد تعبر عن القاهرة الكبرى - 5 معاهد تعبر عن محافظات الدلتا. (أسماء المعاهد ملحق (1)).
 - حدود زمنية: تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي 2024/2023.
 - حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة دور المنظمة المتعلمة بأبعادها (التعلم المستمر -

الحوار والاستعلام – مشاركة المعرفة والتعلم – تمكين الأفراد – فرق العمل – القيادة الاستراتيجية الداعمة
للتعلم) في دعم القدرة التنافسية .
- حدود بشرية: تضمنت عينة من العاملين (الأكاديميين و الإداريين) بالمعاهد العليا الخاصة (محل الدراسة).

7- فروض البحث:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث، قامت الدراسة الميدانية على اختبار صحة الفروض الآتية:

الفرض الرئيس الأول:

يمكن صياغة الفرض الرئيس الأول في صورته العدمية كالآتي:

"لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية".

ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية، والتي يمكن صياغتها في صورتها العدمية كالآتي:

الفرض الفرعي الأول: " لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فرص التعلم المستمر كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية".

الفرض الفرعي الثاني: " لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوار والاستعلام كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية".

الفرض الفرعي الثالث: " لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية".

الفرض الفرعي الرابع: " لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطوير أنظمة لحيازة ومشاركة المعرفة والتعلم كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية."

الفرض الفرعي الخامس: " لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تمكين العاملين كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية."

الفرض الفرعي السادس: " لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة و دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية."

الفرض الرئيس الثاني:

يمكن صياغة الفرض الرئيس الثاني في صورته العدمية كالآتي:

"لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية."

ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية، والتي يمكن صياغتها في صورتها العدمية كالآتي:

الفرض الفرعي الأول: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لفرص التعلم المستمر كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية."

الفرض الفرعي الثاني: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للحوار والاستعلام كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية.

الفرض الفرعي الثالث: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لفرق العمل كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية.

الفرض الفرعي الرابع: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير أنظمة لحيازة ومشاركة المعرفة والتعلم كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية.

الفرض الفرعي الخامس: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية.

الفرض الفرعي السادس: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم كأحد أبعاد المنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية.

الفرض الرئيس الثالث :

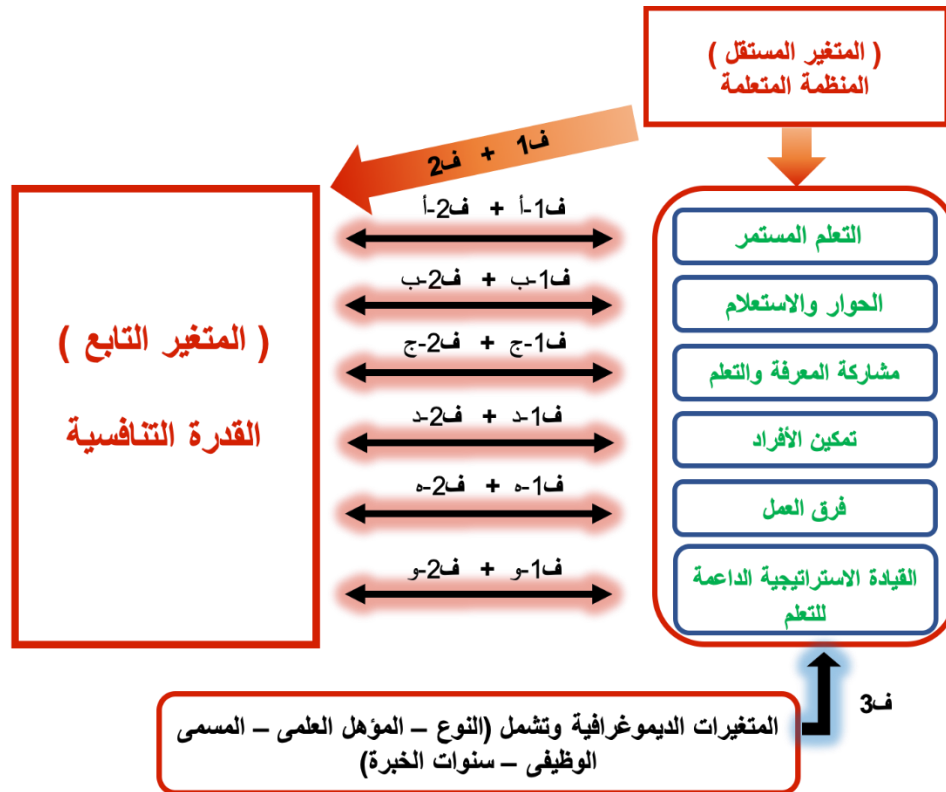
يمكن صياغة الفرض الرئيس الثالث في صورته العدمية كالآتي:

" لا توجد اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية حول المنظمة المتعلمة حسب المتغيرات الديموغرافية (النوع , المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, سنوات الخبرة)".

8- نموذج ومتغيرات البحث:

ركز البحث على دعم القدرة التنافسية للمعاهد وتحسين سمات وقدرات ومهارات العاملين، وذلك من خلال المنظمة المتعلمة بأبعادها (التعلم المستمر - الحوار والاستعلام - مشاركة المعرفة والتعلم - تمكين الأفراد - فرق العمل - القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم) بالمعاهد محل الدراسة، ونموذج الدراسة كالتالي:

الشكل (1-1) نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة.

9- مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المعاهد العليا الخاصة بمصر (محل الدراسة)، وقد بلغ عددهم (1075) وفقا للبيانات الصادرة من سجلات إدارة شئون العاملين بتلك المعاهد موزعين على عدد (15) معهد والتي تمثلت في : 5 معاهد تعبر عن المحافظات الساحلية - 5 معاهد تعبر عن القاهرة الكبرى - 5 معاهد تعبر عن محافظات الدلتا، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية حجمها (283) مفردة شملت (الأكاديميين - الإداريين) بالمعاهد محل الدراسة بالاعتماد على المعادلة التالية:

$$\frac{NZ^2p(1-P)}{Ne^2 + Z^2P(1-P)}$$

10- خطة البحث:

تحقيقا لأهداف البحث قامت الباحثة بتقسيمه إلى خمسة فصول، وهي على النحو التالي :

الفصل الأول: الإطار العام للبحث: وقد عرضت فيه الباحثة مقدمة حول موضوع البحث بالإضافة إلى بعض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث، ثم عرض لمشكلة البحث، والفروض التي بنيت عليها الدراسة، ونموذج الدراسة، وأهدافها، ثم أهمية وحدود الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة: واستعرضت الباحثة في هذا الفصل الإطار النظري لمتغيرات الدراسة (المنظمة المتعلمة - القدرة التنافسية) وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة .

الفصل الثالث: منهجية الدراسة: وقد تم تخصيص هذا الفصل لعرض الطريقة البحثية التي استخدمتها الباحثة في هذه الدراسة، لتحديد مجتمع البحث وعينة الدراسة، منهج الدراسة، البيانات المطلوبة ومصادرها، أساليب القياس لمتغيرات الدراسة، أداة الدراسة وطرق جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي .

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية واختبارات الفروض: وتناولت الباحثه في هذا الفصل تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في الدراسة، ومعدل الاستجابة وأساليب التحليل والاختبارات الإحصائية التي اعتمد عليها، والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ثم تحليل واختبار فروض الدراسة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات: اشتمل على النتائج التي تم التوصل إليها في الفصل السابق وتقديم توصيات بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة وأخيرا تقديم مقترحات لدراسات مستقبلية.

11- الخلاصة والنتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية:

فروض الدراسة ونتائج الاختبارات

الفرض	صيغة الفرض العدمي	نتيجة اختبار الفرض
ف(3/أ + د)	لا توجد اختلافات جوهرية ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة حول المنظمة المتعلمة حسب المتغيرات الديمجرافية (النوع، سنوات الخبرة).	رفض الفرض العدمي
ف(3/ب + ج)	لا توجد اختلافات جوهرية ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة حول المنظمة المتعلمة حسب المتغيرات الديمجرافية (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).	قبول الفرض العدمي

الفرض	صيغة الفرض العدمي	نتيجة اختبار الفرض
ف(1)	لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المنظمة المتعلمة ودعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.	رفض الفرض العدمي
ف(1/أ - هـ)	لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد المنظمة المتعلمة المتمثلة في (التعلم المستمر، الحوار والاستعلام، فرق العمل، مشاركة المعرفة والتعلم، تمكين العاملين، القيادة الداعمة للتعلم) ودعم القدرة التنافسية بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.	رفض الفرض العدمي
ف(2)	لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة على دعم القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.	رفض الفرض العدمي
ف(2/أ - د)	لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد المنظمة المتعلمة المتمثلة في (التعلم المستمر، الحوار والاستعلام، فرق العمل، مشاركة المعرفة والتعلم) على القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.	رفض الفرض العدمي
ف(2/هـ + و)	لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدي (تمكين العاملين، القيادة الداعمة للتعلم) كأبعاد للمنظمة المتعلمة على القدرة التنافسية لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.	قبول الفرض العدمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

التوصيات:

- اهتمام المسؤولين في المعاهد ببناء ثقافة تنظيمية تحث على التعلم والتطوير المستمر.
- زيادة الوعي وتعميق مفهوم المنظمة المتعلمة لدى العاملين بالمعاهد.
- تهيئة بيئة العمل في المعاهد لتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي الذي يعتمد على تبادل الخبرات والمعارف.
- تشجيع وتحفيز العاملين على التعلم .
- تطوير نظم الاتصال بالمعاهد لتسهيل آليات تبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب.
- تعزيز مفهوم التمكين الإداري لدى المسؤولين في المعاهد.
- دعم المسؤولين للأفكار الجديدة والمبتكرة.
- جعل المنظمة المتعلمة هدف استراتيجي يبدأ من الإدارة العليا.
- دمج التقنيات التعليمية الحديثة وخلق بيئة تعليمية تفاعلية وجذابة ومحفزة للابداع والابتكار.
- تطوير برامج أكاديمية مبتكرة وملائمة لسوق العمل.
- تعزيز الشراكات والتعاون مع المؤسسات التعليمية الأخرى والقطاعات المختلفة.
- الاستفادة من التغذية الراجعة والتحسين المستمر .

الدراسات المستقبلية:

- دراسة معوقات تطبيق استراتيجية المنظمة المتعلمة في المعاهد العليا الخاصة.
- دراسة معوقات تحسين القدرة التنافسية للمعاهد العليا الخاصة وسبل مواجهتها.
- دراسة مدى تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة في الجامعات الخاصة والأهلية.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

1. إبراهيم، إبراهيم أحمد السيد، (2020) تصور مقترح لتطوير إدارة رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق القدرة التنافسية بجامعة الأزهر، مجلة العلوم التربوية، عدد (28)، مجلد (1)، ص. 1-50.
2. أبو زيد، عادل حمود رفاعي (2022)، مؤشرات تحقيق القدرة التنافسية للمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية في ضوء النماذج والتصنيفات العالمية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع74، ج2، ص 217 – 261.
3. غنيم، رانيا وصفي عثمان (2017). تفعيل الثقافة التنظيمية كمدخل لدعم الميزة التنافسية لجامعة دمياط – دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (112 أكتوبر 1٢) ، 176-99.
4. البشايرة، على إسماعيل على، والعمرى، غسان عيسى إبراهيم. (2022). أثر إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية من خلال الرشاقة التنظيمية في شركة تسويق المنتجات البترولية الأردنية جوبترول (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1357320>
5. الديحاني، سلكان غالب (2017)، تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: مجلة دراسة مستقبلية دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية بالزقازيق، العدد (95) الجزء الثاني إبريل.
6. الشايع، على صالح و الشيخ، أمل عبدالعزيز (2022)، درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية للبنات بالإحساء حسب نموذج أبعاد المنظمة المتعلم (DLOQ)، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مجلد (2)، العدد (5)، ص 87 – 123.
7. الشورجي، مها سمير محمود (2023)، متطلبات القدرة التنافسية بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة العريش، مجلد(11)، العدد (2)، ص 283 – 330.
8. الشمري، عثمان على عجاج. (2022)، دور الرشاقة التنظيمية في تدعيم القدرة التنافسية : دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بدولة الكويت، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، (7) 13، ص 514 – 540.
9. الظالمي، محمد جبار هادي يوسف. (2018). التعلم التنظيمي وأثره في تحقيق القدرات التنافسية للمنظمة، دراسة مقارنة لآراء عينة من التدريسيين في جامعات الفرات الأوسط. (رسالة ماجستير)، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.

10. بدر، لما حسن (2022). دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية. نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا. المعهد العالي للتنمية الإدارية، جامعة دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد (44) العدد (10).
11. دحمان، إيمان & عبسي، منيرة (2023). دور المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة حالة: المؤسسة العمومية للصحة الجوارية - الشريعة - تبسة، (رسالة ماجستير)، جامعة الشهيد الشيخ العربي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
12. سلام، عبد الرزاق وآخرون (2021) " دور المنظمة المتعلمة على تمكين العاملين من وجهة نظر الموظفين في بعض الجامعات الجزائرية " مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد (6) ، العدد (1) ، ص 129-143.
13. عبد الدايم، نهاد أبي عبدالله، (2021)، تصور مقترح لتعزيز القدرة التنافسية لجامعة المنصورة باستخدام مدخل الحوكمة من وجهة نظر القادة الأكاديميين، مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، (62)، ص 27-55.
14. عيد، أيمن عادل & طایل، إيمان إسماعيل، (2023)، دور التغيير الاستراتيجي في دعم القدرة التنافسية المستدامة بمستشفيات محافظة المنوفية دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الثاني، الجزء الثاني.
15. ندا، فايزة رضا سيد على (2022)، دور القيادات الأكاديمية في الارتقاء بالقدرة التنافسية للجامعات في مجتمع المعرفة: دراسة تحليلية نقدية، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، (243)، ص 117-154.
16. نصار، نورالدين محمد (2021)، درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الوادي الدولية للعلوم التربوية، الإصدار السادس، يونيه 2021.
17. محمود، شيرين محمد وسيم (2017). إدارة رأس المال الفكري مدخل لتعزيز القدرة التنافسية لكليات التربية بجامعة المنصورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ، جامعة المنصورة.
18. مصطفى، رانيا مصطفى ربيع، (2022) دور المنظمة المتعلمة في تفعيل الإدارة الذاتية بمدارس التعليم قبل الجامعي (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة أسيوط،. المجلة التربوية لتعليم الكبار، المجلد الرابع، العدد الثالث.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Aly, Wael Omran,(2016), The Learning Organization: A Foundation to Enhance the Sustainable Competitive Advantage of the Service Sector in Egypt, Journal of Public Management Research, Vol. 2, No. 2, pp 37-62.
2. Pratono, Aluisius Hery, and Darmasetiawan, Novaty Kresna, (2019), Achieving sustainable competitive advantage through green entrepreneurial orientation and market orientation the role of inter-organizational learning, Vol. 32, No. 1, pp. 2-15.
3. Sidani, Yusuf and Reese, Simon,(2020), Nancy Dixom: empowering the Learning organization through psychological safty Vol. 27, No. 3, pp 259-266.

ملحق (1) قائمه بأسماء المعاهد العليا الخاصة (مجتمع الدراسة)

م	مجتمع الدراسة
	معاهد تمثل القاهرة الكبرى
1	معهد طبية العالي للحاسب والعلوم الإدارية فرع المعادي – القاهرة
2	المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية وعلوم الإدارة بشبرا الخيمة
3	معهد القاهرة العالي للغات والترجمة الفورية والعلوم الإدارية بالمقطم
4	المعهد العالي للعلوم الإدارية بمدينة 6 أكتوبر
5	المعهد العالي للعلوم الإدارية والتجارة الخارجية – القاهرة الجديدة
	معاهد تمثل المحافظات الساحلية
1	المعهد العالي للإدارة والحاسب الآلي برأس البر
2	المعهد العالي للعلوم التجارية والحاسب الآلي بالعريش
3	المعهد المصري لأكاديمية الإسكندرية للإدارة والمحاسبة
4	المعهد العالي للعلوم الإدارية المتقدمة والحاسبات ك
5	معهد العجمي العالي للعلوم الإدارية بالإسكندرية
	معاهد تمثل محافظات الدلتا
1	المعهد العالي للحاسب الآلي وإدارة الأعمال بالزرقا – دمياط
2	المعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات بكفر الشيخ
3	معهد النيل العالي للعلوم التجارية وتكنولوجيا الحاسب بالمنصورة
4	المعهد العالي للعلوم التجارية بالمحلة الكبرى
5	المعهد العالي للعلوم الإدارية بالمنزلة – الدقهلية