

دلالات إمكانية تطبيق الصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة

في المكتبات الجامعية اليمنية

الدكتور خالد عتيق سعيد عبدالله^١

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من مدى توفر دلالات إمكانية استخدام الترجمة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة المصاحب لنموذج هذه الأبعاد المطور من قبل واتكنس ومارسيك Watkins & Marsick (١٩٩٣، ١٩٩٦)، من خلال اختبار هذا المقياس لمعرفة مدى امتلاكه للخصائص السيكومترية التي تجعل منه أداة قياس يتحقق فيها الاستدلال والثبات كأداة صادقة وموثوقة يعتمد عليها في قياس مدى تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة في المكتبات الجامعية اليمنية. طبقت الصيغة العربية للمقياس على عينة غير احتمالية قوامها (١٩٨) من فئتي المدراء والموظفين ومن الجنسين العاملين في هذه المكتبات (٧ حكومية و ١١ خاصة). وبينت النتائج إلى تدني توافر خصائص المنظمة المتعلمة في هذه المكتبات، وبينت جميع نتائج صدق الاتساق الداخلي على مستوى الفقرات والأبعاد إلى ثبات المقياس، وجاءت أيضاً مؤشرات جودة المطابقة في اختبارات التحليل العاملي التوكيدي من خلال نموذج المعادلة البنائية ما بين القيم

^١ قسم المكتبات وعلم المعلومات - جامعة صنعاء، البريد الإلكتروني: kldateeq@hotmail.com

المقبولة والمثالية وهي كلها دلالات تؤكد على صدق الصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة، وجودة مطابقته لبيانات عينة الدراسة من خلال استخدامه في المكتبات الجامعية اليمنية.

الكلمات الدالة : المنظمة المتعلمة، التطوير الإداري، الصدق البنائي وثبات المقياس، المكتبات الجامعية اليمنية

١-١ المقدمة

يعد مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة Dimensions of Learning Organization Questionnaire الذي أشتهر بـ DLOQ الجانب المهم في نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة والمطور من قبل Watkins & Marsick (١٩٩٣)، حيث يعد الأداة التي يتم من خلالها قياس مدى امتلاك أية منظمة أبعاد أو خصائص المنظمة المتعلمة التي تشرح وتوضح توجهها في كيفية أن تكون منظمة متعلمة كنهج إداري حديث. فقد أشارت أبو خضير (٢٠٠٧) في ذلك بأن المنظمة المتعلمة أحد أهم الاتجاهات الإدارية الحديثة لتطوير منظمات القرن ٢١.

فأن يقال على منظمة ما إنها منظمة متعلمة معناه أنها تسعى للتميز كونها تهتم بمواكبة التطورات الحديثة والمتسارعة لمتطلبات العمل المختلفة من مدخل أن ما يميز المنظمة المتعلمة هو وجود الارتباط الوثيق بين اكتساب المعرفة وتحسين الأداء بشكل

مستمر، حيث يتم من خلال ايجاد بيئة لتسهيل عملية التعلم المستمر لدى مختلف أفراد العاملين بها بمستوياتهم المختلفة بما يساعدها في أن تتغير نحو الأفضل باستمرار، وبقناعة أن التعلم المستمر ضمن خصائص واضحة للمنظمة المتعلمة سيجعلها تتعلم وتتفوق كلما تعلم وتتفوق أفرادها.

وعرف Senge (١٩٩٠) المنظمة المتعلمة، ويشار إليه بأنه من أوجد الحضور الكبير لمفهوم المنظمة المتعلمة في الفكر الإداري الحديث - بأنها المنظمة التي يسعى أفرادها إلى زيادة معارفهم باستمرار لأن دورهم يعد مهماً في تحقيق المنظمة لأهدافها، لأنهم يملكون أنماط تفكير إيجابية، ويدركون أهمية التعلم مع بعضهم البعض. وهذا التعريف ينطلق من حقيقة مفادها أنه لا يكفي أن يتعلم شخص واحد ثم يقوم وحده بتحديد ما تحتاجه المنظمة، لأن المنظمة التي تحرص كيف تستفيد من طاقة التعلم لدى جميع أفرادها الذين يعملون مع بعضهم البعض هي التي ستنجح في المستقبل لأن علم المنظمة أكبر من مجموع علم أفرادها. وقد أشار هيجان (١٩٩٨) في ذلك أن سعي المنظمات المختلفة في تبني هذا المفهوم تكون قد بادرت في ايجاد حلولاً لمشاكلها المختلفة الناجمة عن التنظيم البيروقراطي والهيكل الغير مرن التقليدي.

وعبر السالم (٢٠٠٥) عن أهمية فكرة المنظمة المتعلمة بأنها واحدة من الأحاجي العديدة في الفكر الإداري الحديث بكل ابعاده الإدارية والسيكولوجية، وأن الإدارة العليا في العديد من المنظمات باتت تؤمن أن أسلوب تعلمها ضمن فكرة المنظمة المتعلمة يشكل

المفتاح الأساسي لفاعليتها وإبداعها مستقبلاً، ومبرر ذلك هو الرغبة في أداء متميز وتحقيق ميزة تنافسية.

وتناول الساعدي (٢٠١٣) في كتابه "كيف تدار منظمات الألفية الثالثة؟" تساؤلات المدراء حول الطريقة المثلى في إدارة منظماتهم في خضم التنافس الذي يتطلب التشارك بالمعرفة والتعلم، لا سيما في ظل تنامي مفهوم الاقتصاد المعرفي وتوجه المنظمات من الإنتاج السلعي إلى الإنتاج الخدمي المعرفي، وأن مواجهة ذلك يتطلب الحاجة الماسة إلى صنف نوعي جديد من المنظمات يواكب ويتناغم مع المتغيرات التقنية والمعرفية الجديدة وهي المنظمات المتعلمة.

وبيّن البغدادي و العبادي (٢٠١٠) الترابط الكبير بين إدارة المعرفة والمنظمة المتعلمة حيث تتميز المنظمة المتعلمة بالمناخ والثقافة التي ترى مشاركة المعرفة والتعلم عملية ضرورية كون التعلم على المستوى الفردي بها يجعل كل شخص يساهم بمعرفته، ويشترك مع معرفة الآخرين حيث تعمل هذه المعرفة بشكل متكامل وتدعم إدارة المعرفة هذا المفهوم من خلال ما تقوم به من إيجاد اتصال بين المستوى الفردي والتنظيمي.

من جهة أخرى، هناك من تناول الموضوع من خلال لفظ التعلم المؤسسي ليتناول التعلم التنظيمي على مستوى المنظمة ككل كما جاء في جراد (٢٠١٥) الذي أشار إلى أن طريق المؤسسات إلى القمة يكون بقدر ما تحققه من تميز في التعلم المؤسسي،

ووجهة نظره في ذلك أن المؤسسات تحتاج للتعلم كالأفراد لحل مشاكلها والتغلب على التحديات التي تواجهها من خلال الاستفادة من الخبرات والمعارف لدى موظفيها.

ومع تنامي الاهتمام بمفهوم المنظمة المتعلمة ظهرت العديد من التعريفات والخصائص التي تجسدت من خلال مجموعة من الأبعاد وإن تباينت قليلاً في الأفكار والمعاني التي تتضمنها إلا أنها تؤكد في مجملها بأن هناك بيئة تعلم لا بد أن توجد وتستند إليها المنظمة، بمعنى أن تكون منظمة متعلمة فإن عليها أن تتسم بعدد من الخصائص الواضحة التي تميزها بكونها تهتم بإيجاد ثقافة التعلم أثناء العمل بين أفرادها في المستويات الإدارية المختلفة ضمن نموذج لها الحرية في أن تطوره بنفسها بالاعتماد على نماذج سابقة أو تتبنى نموذجاً جاهزاً وبحسب توجهاتها وقدراتها وثقافتها (Hill، ١٩٩٦؛ أبو خضير، ٢٠٠٧)، وهو ما معناه أنه ليس هناك أسلوب موحد يمكن أن تطبقه كل المنظمات للتحويل إلى منظمات متعلمة وأن على المنظمة أن تختار لنفسها الأسلوب الذي يلائمها؛ فليس هناك خارطة معينة أو خطة محددة للأخذ بها نحو التحول إلى منظمة متعلمة، ولكن الأهم هو يجب أن يشمل هذا النموذج ما أمكن على مقياس تتبناه المنظمة وتستخدمه لتقييم مدى نجاحها في تطبيق الأبعاد التي يشتملها هذا النموذج والخروج بمؤشرات في أي مستوى هي كمنظمة متعلمة ودرجة التحسن الذي تحققه، حيث يعد المقياس أحد أهم أدوات بناء المنظمات المتعلمة الذي لا بد أن يكون بدرجة عالية من الصدق والثبات والموثوقية.

٢-١ موضوع الدراسة

إن حاجة المكتبات الجامعية اليمنية لأن تكون على مستوى عالٍ من الكفاءة لإنجاز أعمالها في ضوء ما ذكر أعلاه، وكونها ليست بمعزل عن التطورات المختلفة يتطلب منها أن تكون على قدر من الاستعداد والقدرة على الاستجابة لمتطلبات العمل الحديثة التي أصبحت كلها تقريباً مرتبطة باستخدام التقنيات المختلفة في تخزين المعلومات وتنظيمها وبثها، وكذا إفادة جمهور المستفيدين منها الذين يتوقعون من هذه المكتبات أن تقدم لهم خدمات معلومات راقية تختلف عما كان معمولاً به سابقاً، وهو ما يجعلها تواجه ضغوطاً مستمرة يتطلب منها أن تتجه لأن تكون منظمات متعلمة.

والباحث بكونه قد عمل في المكتبة المركزية بجامعة صنعاء، فقد ارتأى حاجة المكتبات الجامعية اليمنية إلى تبني هذا المفهوم الذي لا بد أن يقدم لها من خلال نموذج ملموس قابل للتطبيق، وهو ما يمكن الإشارة إليه بالمنطلقات لهذه الدراسة النابعة من ما يجب أن تبدأ به هذه المكتبات من خطوات كي تكون منظمات متعلمة في ضوء عدد من المرتكزات وهي:

- إن مفهوم المنظمة المتعلمة لم يعد ترفاً بل يجب على المكتبات الجامعية اليمنية الأخذ به.

- إن ممارسة التعلم التنظيمي يتجسد بوجود نموذج مناسب يعكس خصائص المنظمة المتعلمة التي ينبغي ضرورة توفره في المكتبات الجامعية اليمنية حتى تكتسب صفة منظمات متعلمة كلياً أو في خصائص محددة (Ortenblad,) .2004

- يتم تطوير هذا النموذج إما بالاستفادة من النماذج المتوفرة، أو تبني نموذج جاهز سبق وأن طبق في منظمات أخرى.

- ضرورة وجود أداة قياس موثوقة مرتبطة بهذا النموذج لقياس ممارسات التعلم التنظيمي لمعرفة مدى أو مستوى توافر هذه الخصائص.

في هذا الإطار استحدثت العديد من نماذج المنظمة المتعلمة والمقاييس المرتبطة والتي جاءت تقريباً في تسعينيات القرن الماضي من الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وباللغة الإنجليزية، وهو ما أشارت إليه أبو خضير (٢٠٠٧) بالتحدي بسبب حداثة الموضوع على المستوى العالمي بصفة عامة، وعلى مستوى المنطقة العربية بصفة خاصة، حيث ظل الاهتمام ببعضها مرتبطاً باتجاهات هذه النماذج واتجاهات المطبقين لها وإن كان بعضها يشترك في بعض الخصائص المتشابهة، فأجريت العديد من الدراسات باللغة الإنجليزية التي استفادت من هذه النماذج المختلفة والمقاييس المرتبطة بها، وبالمثل فيما تم في بيئات لغات أخرى قامت بترجمتها والاستفادة منها أيضاً.

ولأغراض هذه الدراسة فقد قام الباحث باختيار نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة لـ Watkins & Marsick وأداة القياس المرتبط به DLOQ كمقترح لتطبيقه في المكتبات الجامعية اليمنية لإفادتها في الأخذ بهذا المفهوم من خلال هذا النموذج الذي يشتمل على سبعة أبعاد أو ضروريات يجب أن تتوفر بهذه المكتبات في المستويات الثلاثة: الفردي والجماعي والتنظيمي وهي (التعلم المستمر، والاستفسار والحوار، والتعلم الجماعي، ووجود النظم الداعمة لاكتساب التعلم والمشاركة فيه، وتمكين الموظفين لجمعهم نحو رؤية جماعية مشتركة، وربط البيئة الداخلية والأهداف للمكتبات بمحيطها الخارجي، وتوفير القيادة الداعمة للتعلم)، وتتناوله هذه الدراسة بصورة تمكن الموظفين في هذه المكتبات في المستويات الإدارية المختلفة من فهم أهمية هذا المقياس واستيعابه لمساعدتهم في كيفية تحويل مكتباتهم إلى منظمات متعلمة، وهو ما يؤكد West (١٩٩٤) بأن التحول إلى منظمات متعلمة يكون صعباً في ظل الفهم المحدود للمفهوم الغير مرتبط بممارسة عملية.

وفي ضوء ما تقدم من تأكيد الحاجة إلى مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة لإعطاء المكتبات الجامعية اليمنية الفرصة في معرفة قدراتها كهيئة تعلم خطوة نحو بنائها لأن تصبح منظمات متعلمة، ولهذا تسعى الدراسة إلى التحقق من مدى ملائمة مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة للتطبيق في هذه المكتبات وخاصة بعد ترجمته إلى اللغة العربية إذ يجب أن يحقق مجموعة من درجات الصدق والثبات من أجل الاعتماد عليه كأداة موثوقة لتشخيص مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بها.

٣-١ مشكلة الدراسة

من منطلق أن هناك حاجة إلى المكتبات الجامعية اليمنية لأن تصبح منظمات متعلمة فإن ذلك معناه أن يكون لديها نموذج يشتمل على مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتبناها، مع توافر مقياس مرتبط به لتسترشد به لقياس مستوى تقدمها في ممارسة أبعاد المنظمة المتعلمة من خلال العاملين فيها على اعتبار أن النموذج والمقياس المرتبطان بها يعدان من أهم أدوات البناء لها في أن تكون منظمات متعلمة. وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في أن تبني مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة لاستخدامه في بيئة المكتبات الجامعية اليمنية بحاجة بعد ترجمته من لغته الأصلية الإنجليزية إلى اللغة العربية إلى إجراء عدد من الاختبارات لمعرفة مدى امتلاكه للخصائص السيكمترية التي تجعل منه أداة قياس يتحقق فيها الاستدلال والثبات كأداة صادقة وموثوقة يعتمد عليها في قياس مدى تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة في هذه المكتبات.

٤-١ أهداف الدراسة

تتلخص أهداف هذه الدراسة في:

١- التعرف على درجات ثبات الاتساق الداخلي للصيغة العربية لمقياس أبعاد

المنظمة المتعلمة بعد ترجمته وتطبيقه في المكتبات الجامعية اليمنية.

٢- التحقق من الصدق البنائي للمقياس.

٥-١ أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من الحاجة إلى وجود مقياس موثوق يمكن استخدامه لقياس مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المكتبات الجامعية اليمنية. ونظراً لافتقار الأدبيات العربية ذات الصلة بمفهوم المنظمة المتعلمة إلى النماذج العربية المرتبطة بمقاييسها كانت الحاجة ملحة للاستفادة على الأقل في هذه المرحلة إلى تبني نموذج المنظمة المتعلمة قيد الدراسة الذي حظي بشهرة عالمية ترجم بموجبها إلى العديد من اللغات واستخدم في العديد من المنظمات المختلفة لقياس مستوى تبنيها لأبعاد المنظمة المتعلمة.

وبهذا التحقق من المقياس باللغة العربية تكون هذه الدراسة قد أسهمت من جهة في ادخال مفهوم المنظمة المتعلمة لمكتبات الجامعات العربية كأول دراسة في اليمن، ومن جهة أخرى في إثراء الأدبيات العربية بدراسة عن موضوع تقييم المقاييس ذات الصلة بما يسهم في اعطاء المزيد من الاهتمام لموضوع المنظمة المتعلمة وتطبيقاتها في البيئة العربية.

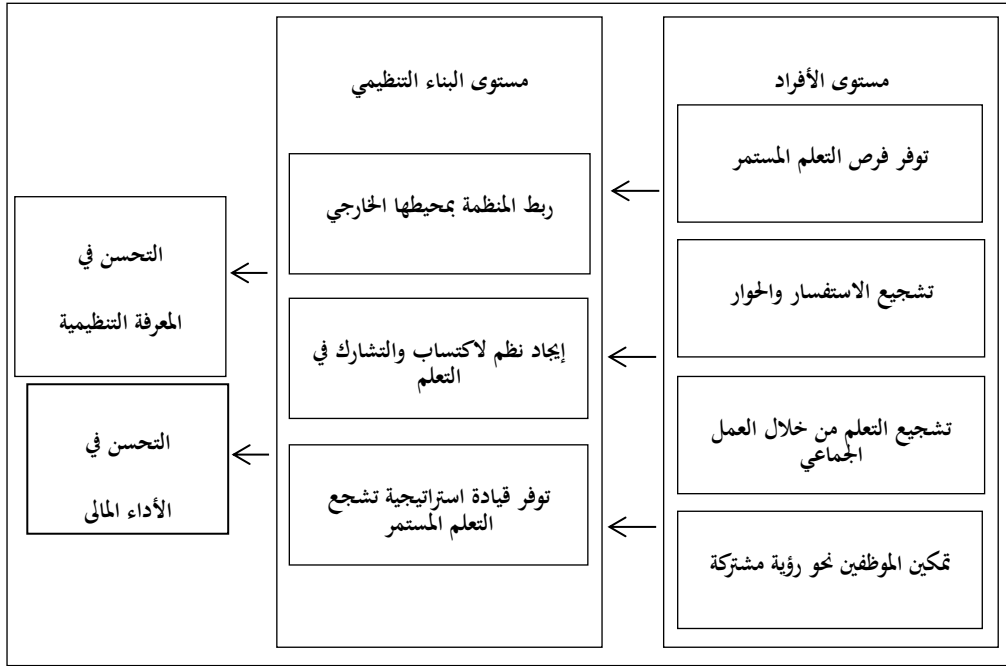
٢- الإطار النظري

يتناول هذا الجزء من الدراسة وصف المقياس بصورته الأصلية، واجراءات اختبارات الصدق والثبات عليه، ثم إعداد الصورة المعربة للمقياس.

١-٢ وصف المقياس في صورته الأصلية

يعد مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة الأداة المصاحبة لنموذج المنظمة المتعلمة المعد من قبل (Watkins and Marsick، ١٩٩٣، ١٩٩٦)، الأساس في اللبنة الأساسية للمنظمات لكي تصبح منظمات متعلمة. ووجهة نظر معديه في ذلك أن النموذج يحتاج إلى تطبيق عملي ولا يمكن أن يتم في ظل عدم وجود دراسات وبحوث تطبيقية ميدانية تستند إلى أداة قياس صادقة وموثوقة تقيس مدى توافر سبعة خصائص أو ضروريات في المنظمة ليقال عنها أنها منظمة متعلمة والمدى الذي تحققه في ذلك.

ويتميز نموذج أبعاد المنظمة المتعلمة بأنه شامل وسهل ويستوعب أبعاد المنظمة المتعلمة في المستويات الفردي والجماعي والتنظيمي وأساسه أن المنظمة المتعلمة تتكون من عنصرين أساسيين متكاملين هما الأفراد والبناء التنظيمي وأن مخرجات ذلك يكون في التحسن في الأداء التنظيمي. وفي ضوء ذلك جرى تطوير المقياس الذي يشتمل على (٤٣) فقرة موزعة على سبعة أبعاد لقياس أبعاد المنظمة المتعلمة، وعلى عدد (١٢) فقرة لقياس مخرجات التحسن في الأداء التنظيمي حالياً هذا العام مقارنة بالعام الماضي (Marsick and Watkins، ٢٠٠٣)، (أنظر الشكل رقم ١).



شكل رقم (١) نموذج المنظمة المتعلمة

المصدر : (Yang, Watkins and Marsick, 2004، ص ٤١)

ويعد هذا النموذج الأكثر شهرة بين النماذج الأخرى لأسباب منها: أنه طوّر من قبل خبراء في مجال التعلم التنظيمي وأصحاب خبرة في تطوير نظرية المنظمة المتعلمة، وأن المقياس المصاحب له "مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة" DLOQ Dimensions of the Learning Organization Questionnaire، قد خضع للاختبار من قبل مطوريه مما يرفع مستوى الثقة والصدق فيه، إضافة إلى أنه يقيس ممارسات التعلم التنظيمي في المستويات الثلاثة الفردي والجماعي والتنظيمي، وهو ما مكّن العديد من

الدارسين الاستفادة منه واستخدامه في عدد من المنظمات وفي بيئات وبلدان مختلفة ترجم من خلالها إلى لغات تلك البلدان وأجريت عليه العديد من اختبارات الصدق والثبات لاستخراج دلالات خصائصه السيكو مترية والتي خرجت بنتائج متفاوتة، وفي الوقت نفسه مقبولة دالة في مجملها على صلاحية تطبيق هذا المقياس في تلك المنظمات التي استخدم بها. ومن اللغات التي رصدها الباحث في دراسات ترجم فيها هذا المقياس؛ اللغة الإسبانية (Hernandez & Watkins، 2003)، والملاوية (Rebecca، ٢٠٠٣)، والصينية (Zhang، Zhang & Yang، ٢٠٠٤)، والفارسية (Zalani، ٢٠٠٥)، والتركية (Basim، Sesen، & Korkmazyurek، ٢٠٠٧)، والكورية (Song et al.، 2008)،

٢-٢ صدق المقياس وثباته في صورته الأصلية

من أجل الوصول إلى معرفة مدى توفر الخصائص السيكو مترية، وهي دلائل على امتلاك فقرات مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة لمؤشرات جودة عالية، أجرت Yang، Watkins & Marsick (٢٠٠٤) دراسة تطبيقية ميدانية بعنوان "المنظمة المتعلمة: الأبعاد والقياس ودرجة الصدق" استهدفت عينة عددها (٨٣٦) فرداً يمثلون مديري ومسؤولي تطوير الموارد البشرية في العديد من المنظمات في جهات مختلفة أغلبهم من القطاعات الخدمية والصناعية؛ بغرض دراسة موثوقية وصدق هذه الأداة بالاعتماد على نموذج المنظمة المتعلمة المطور من قبلهم، وذلك باختبار ثبات الاتساق الداخلي

باستخدام معامل كرونباخ ألفا، واختبار الصدق البنائي لنظرية نموذج المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي وهو أحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling SEM) حيث تم في دراستهم تعيين نموذج المعادلة للتحقق من الصدق البنائي للمقياس المبني في ضوء أسس نظرية سابقة، وذلك لاختبار مدى صحة هذا النموذج ارتكازاً على بيانات العينة.

وتحديداً فقد قاموا بدراستهم باختبار مدى ملائمة أو مطابقة النموذج للبيانات كمحاولة لإثبات صحة النظرية التي وضع على أساسها الاختبار، حيث يتم الحكم على مدى ملائمة النموذج الهيكلي مع بيانات العينة المستخدمة، وأنها تقيس فعلاً ما وضعت من أجل قياسه من خلال عدد من مؤشرات الملائمة أو جودة المطابقة. ويبين الجدول رقم (١) مؤشرات جودة المطابقة المستخدمة في دراستهم، وطبقاً لهذه المؤشرات يكون هناك قبول للنموذج عندما يكون الاختبار دقيق جداً، وعكس ذلك يكون ضعيفاً وغير جيد، ويؤدي إلى رفض النموذج.

ويعد مقياس مربع كاي ($\chi^2 / كا^2$) من أهم مؤشرات حسن المطابقة فإذا كانت قيمته غير دالة فإن قيم معظم مؤشرات حسن المطابقة الأخرى ستقع في المدى المثالي. وفي ضوء ذلك بينت نتائج دراستهم فيما يخص استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة إلى وجود ثبات في نتائج كرونباخ ألفا بدرجة > 0.8 ، وكذا بينت النتائج أيضاً بالاستعانة بنموذج المعادلة البنائية لاختبار التحليل العاملي التوكيدي إلى

وجود دلائل إيجابية للصدق البنائي حيث توفر مؤشر جودة للمقياس يتوافق مع القيم المقترحة وأن توافقها أفضل عند اختصار فقرات المقياس إلى ٢١ فقرة. وهي النتائج ذاتها التي خرجت بها دراسات لاحقة في استخدامها لنفس المقياس بعد ترجمته إلى لغات أخرى، وهو ما جعل القرار من خلال مخرجات هذه النتائج أن مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة أداة صادقة وموثوقة يمكن الاستعانة بها في قياس التعلم التنظيمي بالاعتماد على نموذج المنظمة المتعلمة المطور من قبل Marsick & Watkins (١٩٩٣)، (١٩٩٦).

جدول رقم (١) مؤشرات جودة المطابقة بحسب نمذجة المعادلات البنائية

المستخدمة في مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة في صورته الأصلية

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة أفضل مطابقة
مربع كاي (χ^2) كا ^٢	• أن تكون غير دالة احصائياً	• أن تكون غير دالة احصائياً
	• القيمة المرتفعة تشير إلى تطابق غير حسن	• القيمة المنخفضة تشير إلى تطابق حسن
درجة الحرية df	• ٥ - ٠	• القيم المنخفضة تشير
نسبة قيمة كا ^٢ إلى درجة الحرية		

إلى تطابق أفضل أقل من ٢ تطابق تام	• أقل من ٥ قبول وتطابق حسن	χ^2 / df
القيم المنخفضة تشير إلى تطابق أفضل	٠,٠٥ - ٠,٠٨	جذر متوسط مربعات خطأ التقدير RMSEA Root Mean Square Error of Approximation
القيمة ٠ = مطابقة تامة	٠,٠٥ <	جذر متوسط مربعات البواقي RMR Root Mean Square Residuals
القيمة ١ = مطابقة تامة	٠,٩٠ > تطابق أفضل	مقياس التوافق العام GFI Generalized Fit Index
القيمة ١ = مطابقة تامة	٠,٩٠ > تطابق أفضل	مقياس التوافق العام المعدل AGFI Adjusted Generalized

		Fit Index
القيمة ١ = مطابقة تامة	> ٠,٩٥ تطابق أفضل	مؤشر توكر لويس TLI Tucker-Lewis Index
القيمة ١ = مطابقة تامة	> ٠,٩٥ تطابق أفضل	ومؤشر التوافق المقارن CFI Comparative Fit Index

٢-٣ إعداد الصورة المعربة للمقياس

قام الباحث بترجمة فقرات المقياس إلى اللغة العربية وبمبدأ عدم الترجمة الحرفية للعبارات باستثناء تلك التي لها مقابل واضح باللغة العربية فقط مع مراعاة تعديلات محدودة لبعض الكلمات لتكون أكثر ملائمة مع بيئة المكتبات الجامعية اليمنية. وبعد إجراء الترجمة الأولية لها تم مراجعتها بعرضها مع النص الأصلي على اثنين من أعضاء هيئة التدريس بقسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء لهما اهتمامات بالموارد البشرية والتطوير التنظيمي ونتج عن مراجعتها تعديل بسيط في بعض الفقرات باستثناء فقرة واحدة رقم (٣٩) وتنتمي إلى بعد "توفر القيادة الاستراتيجية" لإعطاء اهتمام لدور القادة في تقدير حاجة العاملين للتدريب والتعلم، حيث استبدلت من "يتشارك القادة والعاملون فيما بينهم بالمعلومات الحديثة المتعلقة بالمنافسين واتجاهات القطاع والتوجهات

التنظيمية للمنظمة" إلى "يقدر القادة الاحتياجات التدريبية لجميع العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة".

ولمزيد من الدقة، تم إجراء ترجمة عكسية لكل فقرات الأبعاد السبعة الـ ٤٣ وذلك بالاستعانة بعضو هيئة تدريس من قسم اللغة الإنجليزية بكلية الآداب بجامعة صنعاء، وروعي الأخذ بعملية تكييف المقياس في ضوء مفهوم الترجمة الثقافية لاستيعاب استخدام مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة في بيئة المكتبات الجامعية اليمنية. وقد أشار هادي (٢٠٠٦) أن لكل لغة خصائصها وطرائق تعبيرها حيث من الصعب التعبير عنها في لغة أخرى لأن لكل كلمة معزاها ومضمونها المحدد في بيئتها الأصلية، وهو ما لا يمكن احتوائه عن طريق الترجمة البسيطة. (أنظر الجدول رقم ٢ للصورة النهائية للفقرات العربية المترجمة وبحسب أبعاد المنظمة المتعلمة السبعة ع=٤٣).

جدول رقم (٢) الفقرات العربية المترجمة للأبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة ع=٣

التعلم على المستوى الفردي		
في مكتبي، يناقش العاملون أخطاء العمل بكل شفافية للتعلم من هذه الأخطاء	1	التعلم المستمر
في مكتبي، يستطيع العاملون تحديد المهارات التي يحتاجون إليها لإنجاز	2	
في مكتبي، يتعاون العاملون في أن يتعلم كل واحد من الآخر	3	
في مكتبي، يتوفر للعاملين فيها التمويل اللازم لاحتياجاتهم التدريبية	4	

5	في مكتبتني، يخصص للعاملين فيها وقت للتعلم	الاستفسار والحوار	
6	في مكتبتني، يستغل العاملون مشكلات العمل كفرصة للتعلم منها		
7	في مكتبتني، يحفز العاملون فيها على التعلم		
8	في مكتبتني، يتعلم العاملون فيما بينهم في جو من الآراء المتبادلة		
9	في مكتبتني، يبادر العاملون في تعليم زملائهم بمجرد احساسهم أنهم بحاجة إلى التعلم		
10	في مكتبتني، يشجع العاملون بفئاتهم المختلفة للتعلم بطريقة أسلوب طرح الأسئلة		
11	في مكتبتني، يتعلم العاملون فيما بينهم وبمبدأ الآخذ بآراء الآخرين فيما يتم		
12	في مكتبتني، يتعلم العاملون فيما بينهم في جو من الاحترام المتبادل		
13	في مكتبتني، يهتم العاملون ببناء وتقوية جسور الثقة فيما بينهم		
	التعلم على المستوى الجماعي		
14	في مكتبتني، لدى جماعات العمل حرية اتخاذ الأسلوب الذي يناسبها لإنجاز اعمالها		التعلم الجماعي
15	في مكتبتني، يتعامل الأفراد داخل جماعات العمل فيما بينهم بعدالة بغض النظر عن المستويات الإدارية والثقافية المختلفة		

16	في مكتبتني، العمل كجماعات يجعل أفرادها تركز على إنجاز ما عليها من مهام وعلى أداء الجماعة لعملها بشكل جيد	
17	في مكتبتني، العمل كجماعات يساهم في مراجعة الجماعات لأفكارها كنتيجة لما يتم مناقشته بشكل جماعي	
18	في مكتبتني، تكافأ جماعات العمل نظير إنجازاتهم كونهم يعملون كجماعات	
19	في مكتبتني، تثق جماعات العمل بأن الإدارة سوف تنفذ مقترحاتهم	
20	مكتبتني تعقد اجتماعات بين المدراء وباقي العاملين بشكل منتظم لمناقشة الأعمال وطرح المقترحات	وجود نظم داعمة لاكتساب والمشاركة
21	مكتبتني تمكن العاملين فيها من الحصول على المعلومات التي يحتاجون إليها في اي وقت وبسرعة ويسر	
22	مكتبتني تحافظ على تطوير وتحديث قاعدة البيانات الخاصة بتطوير مهارات العاملين فيها و بشكل دائم	
23	مكتبتني تهتم بإيجاد نظم لقياس الإنجازات الحالية للعاملين وما يتوقع انجازه مستقبلا	
24	مكتبتني تتيح كل خبراتها ومعارفها المكتسبة لجميع العاملين فيها	

مكتبتي تقوم بقياس ما انفق من وقت وموارد خصصت للتدريب	25	
مكتبتي تميز العاملين اصحاب المبادرات	26	تمكين الموظفين لجمعهم نحو رؤية مشتركة
مكتبتي تعطي للعاملين فيها حرية اختيار الأعمال الملائمة لرغبتهم	27	
مكتبتي تدعو العاملين فيها بالمساهمة في وضع التصور المستقبلي للمكتبة	28	
مكتبتي تعطي العاملين فيها القدرة على استخدام الموارد التي يحتاجونها لإنجاز أعمالهم	29	
مكتبتي تدعم العاملين الذين يقومون بأعمال قد لا يكتب لها النجاح	30	
مكتبتي تبني اهدافها وتصوراتها المستقبلية بمشاركة كل جماعات العمل وباقي العاملين في المستويات المختلفة	31	
مكتبتي تتيح للعاملين فيها تحقيق التوازن بين العمل والأسرة	32	ربط البيئة الداخلية للمكتبة واهدافها بمحيطها
مكتبتي تشجع العاملين بالتفكير بتطوير المكتبة من جميع النواحي	33	
مكتبتي تشجع كل فرد فيها على الاهتمام بأراء المستفيدين منها ودعمها عند عمليات اتخاذ القرارات	34	
مكتبتي تأخذ في الاعتبار تأثير القرارات على معنويات العاملين عند اتخاذ القرارات بشأنهم	35	

مكتبتي تعمل جنباً إلى جنب مع المجتمع المحيط بها لتلمس الحاجات المشتركة فيما بينهما	36	
مكتبتي تشجع العاملين في جميع الأقسام بالمشاركة في إيجاد وتقديم الحلول لمشكلات العمل	37	
في مكتبتي، القادة يدعمون وبشكل عام كل طلبات الحصول على فرص التعلم والتدريب	38	توفر القيادة الداعمة للتعلم
في مكتبتي، يقدر القادة الاحتياجات التدريبية لجميع العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة	39	
في مكتبتي، يمكن القادة فيها العاملين على المشاركة في تنفيذ التصورات المستقبلية للمكتبة	40	
في مكتبتي، القادة بمثابة الناصح والموجه الذي يهتم بتطوير كفاءات العاملين لديه	41	
في مكتبتي، القادة يبحثون وباستمرار عن فرص التعلم	42	
في مكتبتي، القادة يتحرون أن أعمال ومهام المكتبة منسجمة ومتطابقة مع قيمها	43	

٣- المنهج والإجراءات

١-٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء والموظفين العاملين في المكتبات الجامعية اليمنية الحكومية والخاصة ممثلاً بعينة غير احتمالية، ويوضح الجدول رقم (٣) أدناه بيانات العينة.

الجدول رقم (٣) عينة الدراسة بحسب نوع الجامعة

المكتبيين		الجامعة	عدد المكتبات	المكتبيين	الجامعة
%	ع				
١٧,٧	٣٥	الجامعة الوطنية	11	10 فأقل	الجامعات الخاصة
		جامعة العلوم الحديثة			
		جامعة المستقبل			
		جامعة الملكة أروى			
		جامعة سبأ			
		جامعة الأندلس			
		الجامعة اليمنية			

		جامعة العلوم			
		جامعة العلوم والتكنولوجيا			
		جامعة الأحقاف			
		جامعة الإيمان			
٥,١	١٠	جامعة نمار	2	10 فأقل	الجامعات الحكومية
4.0	٨	جامعة إب			
8.6	17	جامعة حضرموت	1	٢٠-١١	
14.1	٢٨	جامعة عدن	٣	٣٠-٢١	
13.1	٢٦	جامعة الحديدة			
11.1	٢٢	جامعة تعز			
26.3	52	جامعة صنعاء	1	٥١ فأكثر	
100.	198		18	الإجمالي	

٢-٣ المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية في هذه الدراسة وفق الآتي:

- التكرارات والنسب المئوية في وصف عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتبيان متوسط مدى تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة.
 - معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي لل فقرات.
 - معادلة معامل الارتباط لسبيرمان لحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد السبعة بعضها ببعض.
 - التحليل العاملي التوكيدي باستخدام نموذج المعادلة البنائية SEM للتحقق من الصدق البنائي للصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة.
- واستخدم في جميع فقرات الأبعاد السبعة وعددها (٤٣) مقياساً من ٧ فترات (١= أبداً على الإطلاق و ٧= دائماً باستمرار) يمثل فيه الرقم (٤) المتوسط الحسابي، وأية قيمة (>٤) دلّت على توفر خصائص المنظمة المتعلمة، وبالعكس أية قيمة (<٤) دلّت على تدني توافر هذه الخصائص ويقدر الدرجة المبيّنة.

٤- الدراسات السابقة الميدانية

رصد الباحث العديد من الدراسات الميدانية الأجنبية والعربية والمنشورة أغلبها باللغة الإنجليزية التي تناولت موضوع المنظمة المتعلمة والتي استعانت لإنجازها بنماذج وأدوات قياس مختلفة، وكان مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة موضوع الدراسة الحاضر الأكبر بها الذي أصبح له شهرة عالمية من حيث استخدامه في بيئات ومنظمات مختلفة في مختلف بلدان العالم. ولأغراض هذه الدراسة فقد تم تناول أهمها من جانبين؛ (١) الدراسات التي ترجمت مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة وقامت بالتحقق من الصدق البنائي له باستخدام التحليل العاملي التوكيدي بالاستعانة بنموذج المعادلة البنائية، و (٢) الدراسات التي ترجمت المقياس إلى اللغة العربية واستخدمته في دول عربية مختلفة، واكتفت بإجراء الصدق الوجهي واختبارات كرونباخ ألفا أو مصفوفة الارتباط للتحقق من صدقه وثباته. ومن أهم الدراسات التي رصدها الباحث:

أولاً: الدراسات التي ترجمت واستخدمت التحليل العاملي التوكيدي في مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة

في الصين أجرى Zhang, Zhang & Yang (٢٠٠٤) دراسة عن مدى إمكانية تطبيق مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة باللغة الصينية وذلك باستقصاء آراء مدراء الإدارات الوسطى وعددهم (٤٤٧) مديراً في ست مؤسسات خدمية وصناعية بالصين. وبينت نتائجها بتوفر خصائص المنظمة المتعلمة في هذه المؤسسات بدرجة مقبولة وخاصة في

بعدي ربط البيئة الداخلية للمؤسسة وأهدافها بمحيطها الخارجي، وتوفر القيادة الداعمة للتعلم. وبينت نتائج التحليل العاملي التوكيدي بتمتع المقياس باللغة الصينية بمؤشر جودة عند اختصار فقراته إلى ٢١ فقرة.

وفي تايوان في الصين أيضاً، أجرى Lien ... وآخرون (٢٠٠٦) دراسة في خمس شركات متوسطة وكبيرة في قطاعي المالية والتأمين والتي تم اختيارها على أساس أن لديها توجه أن تكون منظمات متعلمة وما هو مستواها في ذلك. وشارك بها عدد (٦٧٩) موظفاً، وبينت النتائج بتمتع المقياس درجة ثبات عالية، وبالمثل في أعلاه بينت نتائج التحليل العاملي التوكيدي بتمتع المقياس أيضاً بمؤشر جودة عند اختصار فقراته إلى ٢١ فقرة.

وباللغة الكورية، أجرى Song ... وآخرون (٢٠٠٨) دراسة عن مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة من وجهة نظر (٤٣٨) عاملاً في شركات تأمين وإلكترونيات، وبناء، وخدمات، وصناعات ثقيلة، واستخدموا في دراستهم الاستطلاعية مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة بالفقرات الـ ٢١ فقرة خرجوا بها من خلال اختبارات امتلاك المقياس باللغة الكورية لمؤشرات الجودة المطلوبة.

وفي إيران، ترجم Zalani (٢٠٠٥) مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة إلى اللغة الفارسية، وأجرى دراسة عن أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ورضا الزبائن في ثلاث منظمات تأمين صحية. وشارك بها (٢٦٥) موظفاً،

و(١٢٢٠) زيوناً، وبينت النتائج أن لدى هذه المنظمات توجه مقبول نحو أن تكون منظمات متعلمة، وأن هناك علاقة ايجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي وأبعاد المنظمة المتعلمة، وعلاقة ضعيفة بين هذه الأبعاد والالتزام الوظيفي. وفيما يخص اختبارات التحليل العاملي على المقياس فقد بينت امتلاكه لمؤشرات جودة مقبولة يمكن الاستناد إليه كأداة لقياس أبعاد المنظمة المتعلمة في البيئة الإيرانية.

ثانياً: الدراسات التي ترجمت المقياس إلى اللغة العربية

في الأردن قام الرفاعي ... وآخرون (٢٠١٣) بإجراء دراسة لمعرفة مستوى تطبيق المنظمة المتعلمة ومعوقاتها من وجهة نظر عينة من (١٠٠) موظف في ست مؤسسات عامة ذات النشاط الاقتصادي في محافظة إربد. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة كان بدرجة متوسطة، وأن هناك حاجة لبرامج تعزز من ثقافة التعلم في المؤسسات المدروسة من خلال وضع استراتيجيات لتبني عناصر المنظمة المتعلمة.

وفي الأردن أيضاً ولكن في قطاع التعليم العالي، أجرى الحوارة (٢٠١٠) دراسة بهدف استقصاء آراء عدد (٢٨٤) عضو هيئة تدريس في جامعة البتراء كمنظمة خدمية لتبيان مدى إدراكهم أن جامعتهم منظمة متعلمة والعلاقة مع الاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي، وبينت نتائجها أن أعضاء هيئة التدريس يرون جامعتهم منظمة متعلمة ولكن ليس بدرجة عالية؛ أعلاها في توفر القيادة الاستراتيجية، وأن جميع أبعاد

المنظمة المتعلمة ترتبط بعلاقات إيجابية من متوسطة إلى معتدلة مع الاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي.

وفي القطاع الصحي في الأردن أيضاً، أجرى السالم و الحياي (٢٠٠٧) دراسة عن مستويات التعلم التنظيمي وعلاقتها بأداء المنظمة في مستشفى الملك عبدالله الثاني من وجهة نظر عدد (٧٦) من رؤساء الأقسام أو مساعدي الرئيس. وركزت الدراسة على الخروج بمتوسطات عن تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، وبينت نتائج الدراسة أن التعلم على المستوى الفردي والجماعي أعلى بالمستوى التطبيقي، وأن العلاقة المعنوية الأعلى جاءت بين الأداء والتعلم التنظيمي، وأوصت الدراسة على ضرورة اخضاع القيادة الإدارية في المستشفى إلى دورات مكثفة في موضوعات التعلم التنظيمي والمنظمات المتعلمة وخاصة في مجال تطبيقاتها إضافة إلى حاجة غرس ثقافة التعلم بين العاملين.

أما في الإمارات العربية المتحدة، فقد أجرى جراد (٢٠١٤) دراسة بهدف معرفة مدى توافر مستويات التعلم التنظيمي في هيئة الإمارات للهوية، ومدى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مستويات التعلم التنظيمي والأداء المعرفي. شارك في الدراسة جميع موظفي الهيئة كعينة ميسرة، وبينت نتائجها توافر خصائص المنظمة المتعلمة في هيئة الإمارات للهوية بدرجة كبيرة، وكذا وجود علاقة ارتباطية عالية بين المستويات الثلاثة للمنظمة

المتعلمة والأداء المعرفي، ودلل على ذلك بوجود اهتمام بالمعرفة من خلال وجود نظم داعمة لاكتساب التعلم والمشاركة به.

وفي السعودية، قامت بن زرعة (٢٠١٤) بإجراء دراسة عن مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر عينة من رئيسات الأقسام الأكاديمية وعددهن (٣٧)، وبينت نتائج الدراسة توفر خصائص المنظمة المتعلمة بدرجة متوسطة أعلاها في القيادة الاستراتيجية وأدناها في التمكين.

وفي السعودية أيضاً ولكن في قطاع البنوك، هدفت دراسة الشلفان (٢٠١٢) إلى التعرف على دور المنظمة المتعلمة في الالتزام الوظيفي من وجهة نظر عينة قوامها (١٤٤) موظفاً في البنك السعودي للتسليف والادخار في مدينة الرياض. وبينت نتائج الدراسة وجود درجة متوسطة في تبني مفهوم المنظمة المتعلمة في هذا البنك، مع وجود علاقة ايجابية طردية مع الالتزام الوظيفي، وأبرزت الدراسة أهمية دعم التعلم لجميع موظفي البنك من خلال الحوافر المادية والمعنوية.

وفي القطاع الصناعي بالسعودية أيضاً، أجرى المطيري (٢٠٠٩) دراسة بهدف تقييم امكانيات توافر مفهوم المنظمة المتعلمة في القطاعات الرئيسية بالهيئة الملكية بالجبيل من وجهة نظر جميع الموظفين وبأسلوب الحصر الشامل والتي شارك بها (٢١١) موظفاً. وبينت نتائج الدراسة أن من بين الأبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة جاء التمكين،

وإنشاء نظم المعرفة والتعلم بأقل الأبعاد توافراً، وأن هناك حاجة لتوعية القياديين في الهيئة الملكية بمفاهيم المنظمة المتعلمة.

وفي قطاع غزة بفلسطين، هدفت دراسة رمضان (٢٠١٤) إلى التعرف عن مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر (٤٤٣) عاملاً تم اختيارهم كعينة عشوائية طبقية. وبينت نتائجها توافر درجة متوسطة لجميع هذه الأبعاد، وأن هناك حاجة لترسيخ مفهوم المنظمة المتعلمة في هذه المعاهد.

وفي المجال الصحي في قطاع غزة أيضاً، هدفت دراسة محمد (٢٠١٤) إلى التعرف على مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية، وكذا مدى تطبيق اجراءات السلامة والصحة المهنية والعلاقة بينهما. شارك في الدراسة (١٢٨) من الفنيين العاملين في أقسام التصوير الطبي، وأظهرت نتائجها أن أبعاد المنظمة المتعلمة تطبق بدرجة متوسطة وأقلهم التمكن، وأن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين جميع أبعاد المنظمة المتعلمة وبين تعزيز اجراءات السلامة والصحة المهنية. كما أشارت الدراسة إلى أن الاهتمام بموضوع الدراسة عملياً في المستشفيات يحسن من أدائها ويحمي عناصر العمل المختلفة.

وأيضاً في قطاع غزة، أجرى البنا (٢٠١٢) دراسة عن درجة ممارسة الادارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وشارك بها (٤٠٥) معلمين ومعلمة كعينة عشوائية طبقية تناسبية، والتي بينت نتائجها أن درجة ممارستهم

لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة كانت متوسطة، باستثناء القيادة الاستراتيجية بدرجة عالية. وشددت الدراسة على أهمية الاستفادة من مفهوم المنظمة المتعلمة في قطاع المدارس، وأن يهيأ لذلك إعادة هيكلة المدارس لتهيئة تنبيهه بأبعاده المختلفة.

وفي لبنان، استهدفت دراسة Jamali, Sidani & Zouein (٢٠٠٩) تشخيص مدى تبني مفهوم المنظمة المتعلمة في قطاعي تقنيات المعلومات والبنوك باعتبارهما من القطاعات الاقتصادية. شارك في الدراسة عدد (٢٢٧) من المدراء والموظفين، وخرجت بنتائج أن هناك اهتمام وتطور ملحوظ في تبني مفهوم المنظمة المتعلمة في كلا القطاعين وخاصة قطاع تقنيات المعلومات.

وللتعقيب على هذه الدراسات فإنها قد برهنت عالمية مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة لـ Watkins & Marsick من حيث استخدامه في موضوعات وبيئات مختلفة. وقد حققت الدراسات التي قامت بترجمته إلى لغات أخرى وأجرت عليه اختبارات السيكو مترية إضافة تؤكد عالميته بأنه قابل للتطبيق خارج بلد المنشأ له وهو الولايات المتحدة الأمريكية، وبالمثل يمكن أن يقال فيما يخص استخدامه في البيئة العربية، فقد اجتهد الباحثون في توظيف مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة في قطاعات مختلفة في البيئة العربية إيماناً منهم بأهمية التحول إلى منظمات متعلمة. حتى وإن اكتفوا في دراساتهم بعد ترجمة هذا المقياس أو غيره إلى إجراء اختبارات الصدق الظاهري، وحساب الاتساق الداخلي أو مصفوفة الارتباطات بين الأبعاد فقط إلا أن هذه الدراسات تعد بالمهمة كونها

تطرقنا إلى موضوع المنظمة المتعلمة لأهميته في تطوير مختلف المنظمات رغم التباين الثقافي في تفسير بعض الفقرات بعد الترجمة إلا أنه يعد أفضل من إغفاله كلياً.

ومن استعراض أدبيات الموضوع، فإن الدراسة الحالية قد أضافت جانباً مهماً في إثراء الأدبيات العربية فيما يخص اشتغالها لاختبارات التحليل العملي التوكيدي باستخدام نموذج المعادلة البنائية للصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة. وحسب هذه الدراسات أنها ساعدت في الإفادة من الخبرة المنهجية التي تضمنتها الأمر الذي يؤمل أن يشجع المهتمون في الخوض في هذا الموضوع المهم والحيوي وخاصة فيما يتعلق بالتنظيمي للمكتبات بشكل عام، والمكتبات الجامعية بوجه خاص.

٥ - عرض نتائج دلالات الصدق والثبات للصيغة المعربة للمقياس.

يتناول هذا الجزء من الدراسة تحليل النتائج التي تم التوصل إليها للهدف الرئيسي لها وهو معرفة مدى امتلاك الصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة لـ Watkins Marsick & (١٩٩٣، ١٩٩٦) لمؤشرات الصدق والثبات بعد ترجمته إلى اللغة العربية وبما يجعل منه أداة موثوقة لمقياس مدى توافر خصائص المنظمة المتعلمة في بيئة المكتبات الجامعية. وتم في ذلك بعد الجمع الكلي للبيانات إجراء اختبارات ثبات المقياس في: (١) صدق الاتساق الداخلي على مستوى الفقرات، وعلى مستوى الأبعاد، (٢) الصدق البنائي للمقياس، وعلى النحو الآتي:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

(١) صدق الاتساق الداخلي على مستوى الفقرات

تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي لفقرات المقياس للتأكد من ثبات المقياس على مستوى الأبعاد السبعة كل على حدة بمعنى أن المقياس خالٍ من الأخطاء وأن به درجة من الثبات ويمكن الوثوق به عند استخدامه مرة أخرى. ويبين الجدول رقم (4) نتائج قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي التي جاءت ايجابية لكل من موثوقية الأبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة والتي تراوحت ما بين ٠,٧٧ و ٠,٨٧ وبتقدير إجمالي ٠,٨٣، حيث حصلت جميعها على نسبة تقترب من الواحد الصحيح، ويشار إليه بأنه كلما كانت قيمة كرونباخ ألفا تقترب من الواحد الصحيح كلما ارتفع ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة أي تمتع المقياس درجة كبيرة من الثبات (Sekaran, ٢٠٠٢). كما يبين الجدول نفسه درجة متوسطات الأبعاد وانحرافات المعيارية التي تبين بشكل عام أن مستوى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المكتبات الجامعية اليمنية من وجهة نظر الموظفين كان أقل من المتوسط.

جدول رقم (4) قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي ودرجة متوسطات الأبعاد

الأبعاد	كرونباخ	المتوسط	الانحراف
١	0.80	3.52	1.02
٢	0.86	4.14	1.17
٣	0.82	3.91	1.15
٤	0.81	3.36	1.09
٥	0.77	3.23	1.05
٦	0.86	3.60	1.22
٧	0.87	3.56	1.21
الإجمالي	0.83	3.62	1.13

٢) صدق الاتساق الداخلي على مستوى الأبعاد بعضها ببعض

تم استخدام معادلة معامل الارتباط لسبيرمان لحساب معاملات الارتباط بين

الأبعاد السبعة المكونة للمقياس بعضها ببعض. ويبين الجدول رقم (5) أن جميعها

جاءت عند مستوى دلالة ٠,٠١ والدالة على أن قيم هذه الارتباطات مرتفعة، وتؤكد على صدق الاتساق الداخلي للمقياس على مستوى الأبعاد وهو ما يعبر أن المقياس بكل أبعاده يسير بذات الاتجاه (عبود و المصمودي، ٢٠١٤).

جدول رقم (5) معاملات الارتباط بين الأبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة

الأبعاد	١	٢	٣	٤	٥	٦
١ التعلم المستمر	معامل الارتباط					
	Sig.					
٢ الاستفسار والحوار	معامل الارتباط	.575*				
	Sig.	.000				
٣ التعلم الجماعي	معامل الارتباط	.605*	.625*			

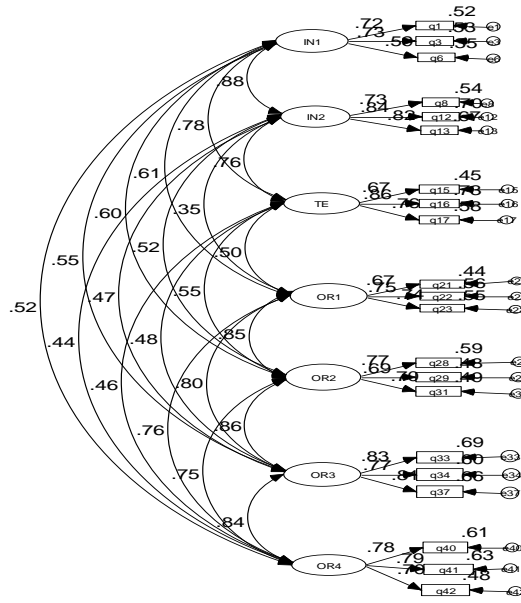
				.000	.000	Sig.		
			.528*	.317*	.598*	معامل الارتباط	وجود نظم داعمة لاكتساب	٤
			.000	.000	.000	Sig.	والمشاركة في التعلم	
		.673*	.510*	.361*	.533*	معامل الارتباط	التمكين	٥
		.000	.000	.000	.000	Sig.		
	.705*	.670*	.496*	.387*	.469*	معامل الارتباط	ربط البيئة الداخلية للمكتبة واهدافها	٦
	.000	.000	.000	.000	.000	Sig.	بمحيطها الخارجي	
.680*	.597*	.625*	.452*	.271*	.487*	معامل	توفر القيادة	٧

								الداعمة
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig.	للتعلم

ثانياً: الصدق البنائي:

جرى التحقق من الصدق البنائي للصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق تحديد النموذج المفترض الذي يمثل الأبعاد السبعة وذلك وفقاً لدراسة Yang, Watkins & Marsick (٢٠٠٤)، حيث تم مطابقة مؤشرات الجودة المستخدمة في دراستهم مع ما خرج به اختبار نموذج الدراسة الحالية. وبداية تم اختبار النموذج بجميع فقراته الـ (٤٣) فقرة، وفي ضوء النتائج تم الوصول إلى مؤشرات جودة لا تعبر عن المطلوب بشكل كافٍ. وعليه وفي ضوء نتائج قيم التشعبات المعيارية أو القيم لجميع فقرات الأبعاد تم إعادة الاختبار للفقرات ذات التشعبات المعيارية الأعلى وبواقع ثلاث فقرات من كل بُعد وإجمالي ٢١ فقرة؛ وهي عدد فقرات الاختبار المقبولة في المقياس الأصلي المشار إليه أعلاه. ويبين الشكل رقم (2) نموذج المعادلة البنائية لاختبار التحليل العاملي التوكيدي باستخدام نظام Amos AMOS v.14 of Moment Structures وهو برنامج احصائي يساعد في تحليل المسار في النماذج، واستخدم في هذه الدراسة للتحقق من النموذج النظري للسبعة الأبعاد في ٢١ فقرة حيث (IN1= التعلم المستمر، IN2= الاستفسار والحوار، TE= التعلم

الجماعي، OR1= وجود نظم داعمة لاكتساب والمشاركة في التعلم، OR2= التمكين،
OR3= ربط البيئة الداخلية للمكتبة وأهدافها بمحيطها الخارجي، OR4= توفر القيادة
الداعمة للتعلم).



شكل رقم (2) نموذج المعادلة البنائية (SEM) للصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة (٢١ فقرة)

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.14)

فمن مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة من اختبار التحليل العاملي التوكيدي
للمنموذج الحالي ومطابقتها بالقيم الموضحة بالجدول رقم (١) التي استخدمت في

اختبارات النموذج الأصلي التي تمت من قبل مطوريه، فإنه يتضح أن نموذج الصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة مع الـ ٢١ فقرة المختصرة وكما هو مبين في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) قيم مؤشرات جودة المطابقة بحسب نموذج المعادلة البنائية

المؤشر	قيم جودة المطابقة	قيم جودة المطابقة
مربع كاي (χ^2) كا ^٢	1926.88	327.488
درجة الحرية df	839	168
نسبة قيمة كا ^٢ إلى درجة الحرية χ^2 / df	2.297	1.949
جذر متوسط مربعات خطأ التقدير RMSEA	0.081	0.069
جذر متوسط مربعات البواقي	0.199	0.135
مقياس التوافق العام GFI	0.677	0.866
مقياس التوافق العام المعدل	0.636	0.816

0.908	0.745	مؤشر توكر لويس TLI
0.926	0.763	مؤشر التوافق المقارن CFI

ويبين الجدول أعلاه أن قيم جودة المطابقة قد تحسنت في الـ ٢١ فقرة مقارنة بنتائج القيم مع الـ ٤٣ فقرة باستخدام نفس المؤشرات. وقد جاءت قيمة كا^٢ (٣٢٧,٤)، وبدرجة حرية (١٦٨) التي تكون قيمتها عندما تكون غير دالة احصائياً، وأن كل ما كانت قيمتها منخفضة دلّت على تطابق حسن، بينما بينت نسبة قيمة كا^٢ إلى درجة الحرية (١,٩٤٩) وهي قيمة (٢<) أي مطابقة.

وجاءت نتيجة جذر متوسط مربعات خطأ التقدير ضمن منطقة القبول (٠,٠٦٩) والمحددة ما بين (٠,٠٥-٠,٠٨) كمدى مثالي للمؤشر. وبالمثل في جذر متوسط مربعات البواقي حيث المدى المثالي له <(٠,٠٥) وهما من مؤشرات المطابقة المطلقة. أما مؤشري التوافق العام (GFI) والتوافق العام المعدل (AGFI) وهما أيضاً من مؤشرات المطابقة المطلقة فقد جاءت ٠,٨٦٦ و ٠,٨١٦ على التوالي وبأقل قليلاً من قيم الصدق المقترحة والمحددة بـ (٠,٩٠). ويبين مؤشر توكر لويس (TLI) بالمقبول ٠,٩٠٨، والذي يستخدم في المقارنة بين قيمة النموذج الحالي أو النموذج البديل من خلال حجم العينة الذي يتعامل معها بحساسية، وتكون القيمة فيه مقبولة ما بين ٠,٩٠ - ٠,٩٥ أي تطابق

مقبول للنموذج مع بيانات العينة، فإذا جاءت بأقل من ٠,٩٠، تطلب ذلك إعادة هيكلة النموذج.

أما مؤشر التوافق المقارن (CFI) وهو من مؤشرات المطابقة المتزايدة فقد جاء ٠,٩٢٦ وهو ضمن أكبر من أو يساوي (٠,٩٠) أي ضمن منطقة الملائمة، وهو ما يمكن الإشارة إليه بأن مؤشرات القيم المطلقة والمتزايدة تسير باتجاه الواحد الصحيح.

وإجمالاً، فقد بينت جميع نتائج صدق الاتساق الداخلي على مستوى الفقرات والأبعاد إلى ثبات المقياس. كما أن مؤشرات المطابقة في اختبارات التحليل العاملي التوكيدي من خلال نموذج المعادلة البنائية قد جاءت ما بين القيم المقبولة والمثالية؛ مما يشير إجمالاً إلى أن هذه الاختبارات قد أكدت صدق الصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة، وجودة مطابقته لبيانات عينة الدراسة من خلال استخدامه في المكتبات الجامعية اليمنية.

٦ - الخلاصة

في ضوء أهداف هذه الدراسة فإنه يمكن القول أن دلالات الصدق للصيغة العربية لمقياس أبعاد المنظمة المتعلمة تتمتع بخصائص سيكو مترية مقبولة تجعلها أداة موثوقة يمكن استخدامها مع تبني النموذج المرتبط بها في تطوير المكتبات الجامعية اليمنية لتصبح منظمات متعلمة، وبهذه النتيجة فإن هذه الدراسة قد ساهمت في الاستجابة لمطوري النموذج، في الحاجة إلى إجراء مزيد من الترجمات والدراسات المستقبلية في

المنظمات بمختلف انشطتها والذي جسده هذه الدراسة بإضافة اللغة العربية وتطبيقه في بيئة المكتبات الجامعية اليمنية جنباً إلى جنب مع اللغات الأخرى التي تترجم إليها واستخدم في بياناتها المختلفة. فضلاً عن ذلك جاءت نتائج مؤشرات جودة الخصائص السيكو مترية للمقياس بالصيغة العربية متوافقة مع القيم المقترحة وأن توافقها أفضل عند اختصار فقرات المقياس إلى ٢١ فقرة، وهي نتائج تتفق من ناحية مع نتائج اختبار المقياس في صورته الأصلية (Yang, Watkins & Marsick، ٢٠٠٤)، ومن ناحية أخرى تتفق النتائج الحالية مع نتائج قامت بترجمته وقياس ثباته وصدقه لاسيما التوافق في وجود تطابق أفضل عند ٢١ فقرة كما جاء في اختبارات الخصائص السيكو مترية من خلال مقاييس الثبات والتحليل العاملي التوكيدي في ترجمته للغة الصينية (Zhang, Zhang & Yang، ٢٠٠٤؛ Lien, Hung & Li، ٢٠٠٦)، والفارسية (Zalani، ٢٠٠٥)، والكورية (Song et al.، 2008).

وبذلك يكون مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة قد حقق مزيد من الحضور العالمي مما يؤكد أهميته والنموذج المرتبط به والذي وصف ببساطته وشموليته في تعريف مفهوم المنظمة المتعلمة (أبو خضير، ٢٠٠٧، ص ١٥١). أما على مستوى البيئة اليمنية فإنه يؤمل ان تساهم هذه الدراسة في إيجاد الأساس لفهم وتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة الأمر الذي يساهم في إجراء العديد من الدراسات المستقبلية عن المنظمة المتعلمة في مختلف القطاعات في اليمن.

٧- الخاتمة

أصبح واضحاً من خلال هذه الدراسة أن هناك أهمية لنماذج المنظمة المتعلمة والمقاييس المرتبطة بها. فمن خلالها تستطيع المكتبات الجامعية اليمنية أو أية مكتبات أو منظمات أخرى أن تشرع في التوجه نحو أن تكون منظمات متعلمة. ولحدثة الموضوع في البيئة اليمنية بشكل عام وبيئة المكتبات الجامعية اليمنية بشكل خاص فقد وجب أن يقدم من خلال هذه الدراسة بقالب تطبيقي لاستيعابه وفهمه من أجل الأخذ به من قبل المعنيين، ومن ثم تبنيه بما يتلاءم والامكانيات المتوفرة وبما يحقق طريقة التعلم الأفضل. وفي هذا السياق قدمت الدراسة الحالية إحدى المنهجيات الحديثة التي تساعد في التحقق من صدق المقاييس وهي منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية التي تساعد من التحقق من الصدق البنائي للمقياس لاستخراج مؤشرات الجودة وأنه أداة موثوقة لقياس الأهداف الذي طور من أجلها.

وبالنتيجة التي خرجت بها الدراسة فإنه يمكن القول أن مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة العربي (DLOQ العربي) قد تضمن خصائص سيكو مترية مقبولة وموثوقة عند استخدامه في قياس أبعاد المنظمة المتعلمة في المكتبات الجامعية اليمنية، وبالتالي انضمام الترجمة العربية الحالية للمقياس إلى باقي الترجمات التي تمت على المقياس الأصلي والتوجه به نحو مزيد من العالمية، وتوصي الدراسة أن يكون هناك مزيد من

الدراسات باستخدام هذا المقياس العربي سواء داخل اليمن أو خارجها في قطاع المكتبات

وغيره.

٨- قائمة المراجع

٨-١ قائمة المراجع باللغة العربية

- أبو خضير، إيمان سعود (٢٠٠٧). التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة: اتجاهات إدارية حديثة لتطوير منظمات القرن ٢١. الرياض: دار المؤيد.
- البغدادي، عادل هادي حسين و العبادي، هاشم فوزي دباس (٢٠١٠). التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- بن زرعة، سوسن بنت محمد (٢٠١٤). مدى توفر خصائص المنظمة المتعلمة في جامعة الأميرة نوره من وجهة نظر رئيسات الأقسام الأكاديمية. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. مج ٣، ع ٩، ص ٨٨-١١٣.
- البناء، شادي إبراهيم محمد (٢٠١٢). درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظات غزة وسبل تفعيلها. أطروحة (ماجستير). الجامعة الإسلامية. غزة، كلية التربية. أصول التربية. الإدارة التربوية.
- جراد، علاء (٢٠١٤). درجة تطبيق موظفي هيئة الإمارات للهوية لمستويات التعلم التنظيمي وعلاقتها بالأداء المعرفي. أبو ظبي، (دراسة غير منشورة).
- جراد، علاء (٢٠١٥). الطريق إلى القمة: تحقيق التميز من خلال التعلم المؤسسي. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- الحواجرة، كامل محمد (٢٠١٠). المنظمة المتعلمة والاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي. *مجلة علوم إنسانية*. س ٧، ع ٤٥٤. www.ulum.nl
- الرفاعي، محمد نايف محمد و الشياب، أحمد محمد سعيد و الروايه، محمد علي (٢٠١٣). مستوى تطبيق المنظمة المتعلمة ومعوقاتها كما يراها العاملون في المؤسسات العامة الأردنية في محافظة إربد. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*. مج ٩، ع ١٤. ص ١١٩-١٥٨.

- رمضان، عصام (٢٠١٤). مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). مج ٢٨، ع ١٠٤. ص ٢٣٧٤-٢٤١٠.
- الساعدي، مؤيد نعمة (٢٠١٣). كيف تدار منظمات الألفية الثالثة؟: مدخل في فلسفة التعلم التنظيمي. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- السالم، مؤيد سعيد (٢٠٠٥). منظمات التعلم. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- السالم، مؤيد سعيد و الحياي، عبد الرسول (٢٠٠٧). مستويات التعلم التنظيمي وعلاقتها بأداء المنظمة: دراسة حالة في مستشفى أردني. المجلة العربية للإدارة. مج ٢٧، ع ١٤. ص ٢٥-٥٢.
- الشلفان، عادل أحمد محمد (٢٠١٢). دور المنظمة المتعلمة في الالتزام الوظيفي: دراسة مسحية على موظفي البنك السعودي للتسليف والادخار في مدينة الرياض. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مج ٨، ع ١٤. ص ٨٢-١٠٥.
- عبود، يسرى زكي و المصمودي، سليم أحمد (٢٠١٤). بناء وتقنين مقياس الخصائص السلوكية للتعرف على الطلاب الموهوبين بجامعة الملك فيصل. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية. مج ٩، ع ١٤. ص ٧٠-٨٩.
- محمد، باسل خميس محمد (٢٠١٤). علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية- قطاع غزة. أطروحة (ماجستير). جامعة الأزهر. غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- المطيري، زعار شجاع ضيف الله (٢٠٠٩). بناء نموذج للمنظمة المتعلمة كمدخل للتطوير التنظيمي: دراسة حالة: القطاعات الرئيسية في الهيئة الملكية بالجبيل - المملكة العربية السعودية. أطروحة (ماجستير). جامعة الخليج العربي. كلية الدراسات العليا. برنامج إدارة التقنية.

- هادي، فوزية عباس (٢٠٠٦). الخصائص السيكومترية لاختبار الكويت المسيحي لأطفال ما قبل المدرسة. *المجلة التربوية*. مج ٢١، ع ٨١. ص ٥٧-٨٩.
- هيجان، عبدالرحمن بن أحمد (١٩٩٨). التعلم التنظيمي: مدخلاً لبناء المنظمات القابلة للتعلم. *الإدارة العامة*. مج ٣٧، ع ٤٤. ص ٦٧٥-٧١٠.

٢-٨ قائمة المراجع باللغة الإنجليزية

- Basim, H. N., Sesen, H. & Korkmazyurek, H. (2007).A Turkish translation, validity and reliability study of the dimensions of the learning organization questionnaire. *World Applied Sciences Journal*, 2 (4), 368-374.
- Hernandez, M. & Watkins, K. E. (2003). Translation, validation and adaptation of the Spanish version of the modified Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Human Resource Development International*, 6 (2), 187-196.
- Hill, R. (1996). A measure of the learning organization. *Industrial and Commercial Training*, 28 (1), 19-25.
- Jamali, D., Sidani, Y. & Zouine, C. (2009). The learning organization: Tracking progress in a developing country: A comparative analysis using the DLOQ. *The Learning Organization*, 16 (2), 103-121.

- Lien, B. Y., Hung, R. Y. & Li, M. (2006). Is the learning organization a valid concept in the Taiwanese context?. *International Journal of Manpower*, 27 (2), 189–203.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of and organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5 (2), 132–151.
- Ortenblad, A. (2004). The learning organization: Toward an integrated model. *The Learning Organization*, 11 (2), 129–144.
- Rebecca Fatima Sta. Maria & Watkins, K. E. (2003). Perception of learning culture and concerns about the innovation on its use: A question of level of analysis. *Human Resource Development International*, 6 (4), 491–508.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Sekaran, U. (2002). *Research methods for business: A skill-building approach* (5thed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Song, J. H., Kim, J. Y., Chermack, T. J. & Yang, B. (2008). *Cross cultural perspectives of the learning*

organization: Assessing the validity and reliability of the DLOQ in Korea. Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas, Panama City, FL, 20–24 February.

- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change.* San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (199٦). *In action: Creating the learning organization.* Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- West, P. (1994). The concept of the learning organization. *Journal of European Industrial Training*, 18 (1), 15–21.
- Yang, B., Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (1), 31–55.
- Zalani, G. H. S. (2005). Examining the impacts of dimensions of learning organization on employee satisfaction (internal customer), organizational commitment and customer satisfaction in three health insurance organizations. Retrieved April, 13, 2006, from <http://euram2005.wi.tum.de/>

index.php/Paper617.doc?page=downloadPaper_afterconference&form_id=617.

- Zhang, D., Zhang, Z. & Yang, B. (2004). Learning organization in mainland China: Empirical research on its application to Chinese state-owned enterprises. *International Journal of Training and Development*, 8 (4), 258-273.