

دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

• الباحثة: لما حسن بدر

المعهد العالي للتنمية الإدارية - جامعة دمشق

الملخص

هدف البحث إلى تحديد دور أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر، فرق العمل، تمكين العاملين، ذاكرة المنظمة) في تحقيق ميزة تنافسية في الجامعات الخاصة (الجامعة العربية الدولية الخاصة) و(الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا) نموذجاً. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة لجمع المعلومات الأولية من عينة البحث. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة و فرضياتها، توصلت الدراسة إلى أنّ الجامعات الخاصة (الجامعة العربية الدولية الخاصة) و(الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا) تمتلك أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر، فرق العمل، التمكين ذاكرة المنظمة) بدرجة مرتفعة. ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة وتحقيق مزايا تنافسية.

الكلمات المفتاحية: المنظمة المتعلمة، الميزة التنافسية.

* عضو هيئة فنية، قسم اقتصاد الأعمال وإدارة الأعمال الدولية، المعهد العالي للتنمية الإدارية، جامعة دمشق

**The Role of Learning Organizations in Achieving a
Competitive Advantage within Syrian Private Universities
(The Arab International Private University and The
International Private University for Science and Technology)**

Abstract

The research aim to determine the role of the dimensions of the learning organization (work teams, continuous learning, employee empowerment, organization memory) in achieving a competitive advantage in private universities (the Arab International Private University) and (the International Private University for Science and Technology). To achieve the objective of the study, the researcher designed a questionnaire to collect primary information from the research sample. After conducting the analysis process for the study data and its hypotheses, the study concluded that the private universities (the Arab International Private University) and (the International Private University for Science and Technology) have the dimensions of the learning organization (continuous learning, work teams, empowerment, organization memory) with a high degree. And there is a statistically significant correlation between the dimensions of the learning organization and the achievement of competitive advantages.

Key words: Learning Organization, Competitive Advantage

مقدمة البحث:

عرف العالم تغيرات وتطورات جذرية على مختلف المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فرضت على المنظمات السعي الجاد للبحث عن استراتيجيات وسياسات متعددة، تستطيع من خلالها أن تحقق ميزة تنافسية لها، وتضمن من خلالها رضا عملائها وتفوقها التنافسي في ظل التحديات الكبيرة وصعوبة البقاء والاستمرار. ومن بين هذه الاستراتيجيات والسياسات الحديثة التي تتبعها المنظمات للحفاظ على مزايا تنافسية طويلة الأمد، المنظمات المتعلمة التي تركز على التعلم المستمر، والدعوة إلى توسيع دائرة المعرفة وتبادلها، والاستثمار بالعنصر البشري الذي يشكل أحد أهم عناصر الإنتاج المعرفي والإبداعي، الذي يؤثر بشكل مباشر على نجاح المنظمات وبلوغها أهدافها وخلق ميزة تنافسية.

مشكلة البحث:

واحدة من المزايا التنافسية الرئيسية في عصرنا الحالي هي التطبيق الفعال للمعرفة العلمية والتكنولوجية، حيث يتميز من يكتشف المعرفة الجديدة أولاً، وأفضل الحلول والممارسات التي تمكن الجامعات من تحقيق ذلك والتكيف مع بيئتها والتغيرات الحاصلة هي المنظمات المتعلمة، التي تركز على عمليات التعلم المستمر، وعلى إنتاج المعرفة وتبادلها في عصر أصبحت فيه الميزة الأساسية للتنافس بين المنظمات هي السرعة في التعلم والاستفادة القصوى من المعرفة.

انطلاقاً من ذلك، تناولت الباحثة موضوع المنظمات المتعلمة وعلاقته باكتساب مزايا تنافسية، كوسيلة ناجحة لضمان استمرارها وبقائها وتحقيقها لمعايير الجودة في تقديم أفضل الخدمات وتلبية حاجات المجتمع وتطلعاته.

ووفقاً لذلك تم صياغة مشكلة البحث بطرح التساؤل الآتي:

- ما دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية في الجامعات الخاصة (الجامعة العربية الدولية الخاصة) و(الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا)؟

أهمية البحث:

تأتي الأهمية العلمية لهذا البحث من تناوله مفهوم المنظمة المتعلمة كأحد المفاهيم الحديثة في الدراسات العربية، وتبسيط الضوء على مجموعة من الأسس النظرية المتعلقة بالمنظمات المتعلمة وأبعادها وخصائصها المختلفة، وتوضيح مدى تأثير بعض أبعاد هذه المنظمات (فرق العمل، التعلم المستمر، تمكين العاملين، ذاكرة المنظمة) في اكتساب مزايا تنافسية، أما الأهمية العملية لهذا البحث، فإنها تأتي من أهمية الدور المعول على الجامعات تحقيقه، في تحويل المدخلات البشرية من الأشخاص العاديين إلى كفاءات تمتلك قدرات ومهارات، تمكنها من مقابلة احتياجات سوق العمل وممارسة دورها في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الوطنية.

أهداف البحث:

تتلخص أهداف البحث في:

1. تحديد دور أبعاد المنظمة المتعلمة (فرق العمل، التعلم المستمر، تمكين العاملين، ذاكرة المنظمة) في تحقيق ميزة تنافسية في الجامعات الخاصة (الجامعة العربية الدولية الخاصة) و(الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا).
2. تقديم بعض المقترحات لتعزيز القدرة التنافسية للجامعات والوصول إلى مركز أكاديمي مرموق في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة.

فرضيات البحث وحدوده:

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر، تمكين العاملين، فرق العمل، ذاكرة المنظمة) وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة). ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد التعلم المستمر وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة).
- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تمكين العاملين وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة).

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد فرق العمل وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة).
- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد ذاكرة المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة).

حدود البحث:

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق استبانة البحث على عينة الدراسة في العام 2018-2019
- **الحدود المكانية:** تقع الجامعتين الخاصتين التي تم إجراء البحث عليهما في مدينة دمشق.

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

- **المنظمة المتعلمة Learning Organization:** هي المنظمة التي تعلم وتشجع التعليم بين أعضائها وتسمح لكل فرد فيها بالمشاركة في تشخيص ومناقشة مشاكلها والبحث عن حلول لها وتجريب ما لديهم من قدرات ومهارات لإحداث التغيير والتحسين في معارفهم وخلق قوة عمل أكثر معرفة.
- **الأسلوب العلمي في حل المشكلات Scientific Method of Problem Solving:** هو اتباع الطرق العلمية في تشخيص مشاكل العمل الإدارية واعتماد المعلومات كأساس لاتخاذ القرارات.
- **التعلم المستمر Continuous Learning:** هو الفرص المتاحة للعاملين للتعلم والنمو وتطوير المهارات والقدرات من خلال عملهم في المؤسسة.
- **فرق العمل Teamwork:** هي جماعة من الأفراد يتميزون بمهارات متنوعة يشتركون معاً في أداء عمل محدد لتحقيق هدف مشترك.
- **تمكين العاملين Empowerment:** استراتيجية تهدف إلى تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد وإشراكهم في عملية بناء المنظمة عن طريق نقل المسؤولية والسلطة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.
- **ذاكرة المنظمة Memory Organization:** التعلم المخزن من تاريخ الشركة والذي يمكن استخدامه في صنع القرارات الحالية والمستقبلية.

• الميزة التنافسية **Competitive Advantage**: المورد المتميز الذي يتيح

للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه المنافسون.

الإطار النظري للبحث:

يعتبر مفهوم المنظمة المتعلمة مفهوماً جديداً في الفكر الإداري المعاصر، ويشير إلى نوع معين من المنظمات التي تشجع التعلم وتسعى إليه. وقد ظهر هذا المصطلح في نهاية التسعينات من القرن الماضي تحت مسميات متعددة مثل المنظمات الذكية

Thinking Organization والمفكرة Organization Intelligent

والمنظمات العارفة Knowing Organization وكلها تعبر عن مفهوم إداري يهتم بالتعلم كمقوم أساسي للمنظمة التي تريد التسلح بروح المبادرة والقدرة على التكيف والمرونة في أداء المهام. (جبران، 2011، ص428) ويعّد Senge من أشهر الباحثين في مجال منظمة التعلم وقد عرف المنظمات المتعلمة بأنها: " المنظمات التي يعمل فيها الأفراد باستمرار على توسيع قدراتهم لتحقيق النتائج التي يريدونها حقاً ويتم تغذيتها بأنماط جديدة من التفكير، ويتعلم الأشخاص فيها معاً وبشكل مستمر". (Senge,2006,p2).

وقد عرفها (Seyyedi & Damirchi,2011,p213) بأنها " استراتيجية هامة لإدخال تحسينات على أداء المنظمة والحفاظ على ميزة تنافسية".

خصائص المنظمة المتعلمة: يجمع معظم علماء الإدارة والباحثين في التنظيم على أن السرعة في التعلم هي السمة الرئيسية التي تتصف بها المنظمة المتعلمة، وهي السمة الأساسية للتنافس بين المنظمات المعاصرة في عصر المعرفة، حيث يرى الرشدان بأن المنظمات المتعلمة تتميز بأنها:

- 1- منظمات متكيفة مع بيئتها الخارجية .
- 2- تعزز وتغذي الإبداع والابتكار .
- 3- تتوفر لديها المهارات والدافعية لتعزيز عملية التعلم المستمر والقدرة على التغيير.
- 4- تتوفر لديها بيئة تنظيمية تغذي التعلم وتحرص على التعلم الجماعي والفردى.
- 5- تعتبر أن كل فرد في المنظمة هو أحد مصادر المعرفة لديها.
- 6- تستخدم نتائج التعلم للتحسين المستمر.
- 7- توفر أدوات وعمليات فعّالة لتبادل المعرفة والمشاركة فيها.

- 8- تحرص على توفير الرؤية المشتركة.
- 9- تغذي التجربة والمحاولة والتعلم من الخطأ والحوار و الاستفسار.(الرشدان،2011، ص7-8). إن العديد من المنظمات أخفقت في أن تصبح متعلمة، رغم أنها كانت فعالة في خلق أو اكتساب المعرفة الجديدة لكنها لم تتجح في تطبيق تلك المعرفة على نشاطاتها الخاصة.

آلية بناء المنظمة المتعلمة:

حتى يتم بناء المنظمات المتعلمة أو التحول لهذا النمط من المنظمات، ينبغي القيام بمجموعة من الإجراءات، فتؤكد (شربتجي،2010، ص29) أنه لبناء منظمة التعلم يجب العمل على خلق البيئة المناسبة للتعلم من خلال القيام بالنقاط الآتية:

- إجراء مسح شامل عن البيئة الداخلية لكافة الأفكار والاتجاهات لتشخيص واقع وقابلية التحول للمنظمة المتعلمة.
- خلق مناخ للتعلم وبيئة داخلية تجسد التعاون والحوار، وتوفير المعلومات والمعارف وجعلها متاحة للجميع.
- تمكين العاملين من اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات ودعم المبادرات.
- تكوين رؤية مشتركة مستقبلية تشجع العمل والتعاون المشترك وتنمية المهارات والخبرات وتبادل الأفكار والمعرفة مما يشجع على إحداث عملية تعلم مجدية.

مفهوم الميزة التنافسية:

ظهر مفهوم التنافسية وحظي بمزيد من الاهتمام من قبل الباحثين والممارسين في الخمسينات وبداية الستينات من القرن العشرين في دول أوروبا الغربية واليابان والولايات المتحدة، حيث كان ينظر للميزة التنافسية على أنها الهدف العام لاستراتيجية العمل. إذ يرى Porter أن الميزة التنافسية هي قدرة الشركة على أن تكون منتجة في الحدود الدنيا من التكلفة ضمن صناعتها أو أن تكون فريدة في بعض الخصائص المقيّمة بشكل كلي من قبل الزبائن. (Porter,1991,pp95-117). أي أنّ الميزة التنافسية تنشأ أساساً من القيمة التي استطاعت منظمة ما أن تخلقها لزيائنها، بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المنافسين بمنافع متساوية، أو بتقديم منافع متفردة في المنتج تعوّض الزيادة السعرية المفروضة. وأكد (Barney,1991,p102) أن المنظمة

تمتلك ميزة تنافسية عندما تطبق استراتيجية خلق القيمة ولا تكون مطبقة من قبل منافسين محتملين, وعندما لا تكون المنظمات الأخرى قادرة على تكرار الفوائد من هذه الاستراتيجية.

مصادر الحصول على الميزة التنافسية:

تتعدد المصادر التي تستمد منها الميزة التنافسية, الأمر الذي يفرض على المنظمات تحديدها بدقة لتوجيه الجهود نحو أهداف واضحة قصد الوصول إلى النتائج المرجوة بأقل جهد وأقل تكلفة. وحدد (العتوم, 2009, ص 45) مصادر الميزة التنافسية بالآتي:

- المصادر الداخلية المرتبطة بموارد المنظمة الملموسة وغير الملموسة مثل العوامل الأساسية للإنتاج, الطاقة والموارد الأولية, قنوات التوزيع وغيرها وكذلك قد تأتي الميزة التنافسية من النظم الإدارية المستخدمة ومردودات البحث والتطوير والمعرفة والإبداع.

- المصادر الخارجية وهي كثيرة ومتعددة وتتشكل من خلال متغيرات البيئة الخارجية وتغيرها مما يؤدي إلى خلق فرص ميزات يمكن أن تستغلها المنظمة وتستفيد منها كظروف العرض والطلب على المواد الأولية, الموارد البشرية المؤهلة وغيرها.

الاستراتيجيات التنافسية العامة:

يرى Porter بأن هناك ثلاث استراتيجيات تمكن المنظمات من تحقيق ميزة تنافسية هي:

أولاً: استراتيجية قيادة التكلفة:

تتبع المنظمات هذه الاستراتيجية بغية تحقيق كلفة أقل في منتجاتها المقدمة في السوق, ومن ثم تحقيق ميزة تنافسية على مستوى الصناعة ككل, أو لقطاع معين من السوق بحيث تتمكن من تحديد أسعار للبيع أقل من أسعار بيع المنافسين, وتحقيق قدر أكبر من الأرباح. تحقق هذه الاستراتيجية للمنظمة عدة مزايا منها:

- المنظمة المنتجة بتكلفة أقل تكون في موقع أفضل في منافستها على أساس السعر.
- فيما يتعلق بالمشتريين فإن المنظمة المنتجة بتكلفة أقل سوف تكسب حصانة ضد الزبائن الأقوياء حيث لا يمكنهم المساومة على تخفيض السعر.
- المنظمة ستكون في مأمن من الموردين الأقوياء, خاصة إذا كانت معايير الكفاءة تسمح لها بتحديد السعر وتحقيق هامش ربح معين. (داسي, 2006, ص93)

ثانياً: استراتيجية التميز:

تبحث المنظمات التي تنوي تطبيق استراتيجية التمايز عن جميع الفرص المتاحة, لإنتاج وتقديم منتج أو خدمة متميزة أو فريدة من نوعها وبخصائص يمكن أن تخلق قيمة مضافة وعالية لربائنها. وتمنح الاستراتيجية الفعالة للتميز المنظمة حماية أمام منافسيها نظراً لولاء الزبائن لماركة معينة, وما يترتب على ذلك من خفض الحساسية للسعر, ومن خلال تميز المنظمة وولاء الزبائن للماركة, تستطيع بذلك المنظمة أن تضع أسعاراً لمنتجاتها أعلى من أسعار المنافسين, فتتحقق بذلك هوامش ربحية أعلى نسبياً. (داسي, 2006, ص95)

ثالثاً: استراتيجية التركيز:

تهدف هذه الاستراتيجية إلى بناء ميزة تنافسية والوصول إلى مواقع أفضل في السوق من خلال إشباع حاجات خاصة لمجموعة معينة من المستفيدين أو بالتركيز على سوق جغرافي محدد أو التركيز على استخدامات معينة للمنتج (شريحة محددة من المستفيدين). وتحقق هذه الاستراتيجية عدة مزايا منها الحصول على جزء من السوق مقابل المنافسين الكبار, بالإضافة إلى القدرة الدفاعية وتجنب المنافسة المعتمدة على الأسعار. (أبو شامه, 2015, ص33)

الدراسات السابقة:**الدراسات العربية:**

- دراسة: النصور، أسماء (2010): بعنوان: "أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، جامعة الشرق الأوسط"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر خصائص المنظمة المتعلمة والتي حددتها الباحثة بـ (الحوار، التعلم المستمر، فرق العمل، التمكين، الاتصال والتواصل) في تحقيق التميز المؤسسي (القيادة، الموارد البشرية، العمليات، المعرفة، التميز المالي) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. تمّ تصميم استبانة وزعت على 194 من موظفي الوزارة. وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود تأثير ذي دلالة معنوية لخصائص المنظمة المتعلمة (الحوار، التعلم المستمر، فرق العمل، التمكين، الاتصال والتواصل) في تحقيق التميز القيادي، والتميز بالموارد البشرية، والتميز بالعمليات، والتميز المالي، والتميز المعرفي.
 - دراسة: داسي, وهيبه (2007): بعنوان " إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية, دراسة تطبيقية في المصارف الحكومية السورية, جامعة دمشق " هدفت هذه الدراسة إلى تأكيد أهمية إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لقطاع المصارف الحكومية السورية, وكشف العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية لهذه المصارف. حيث تناولت عينة الدراسة (45) مدير في الإدارة العليا يعملون في (6) مصارف حكومية سورية, جمعت البيانات عن طريق تصميم استبانة وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
 - توجد علاقة قوية ومعنوية بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية إذ حققت نتيجة الارتباط (54.6%)
 - وجود ضعف بنسبة كبيرة في اعتماد المصارف على تكنولوجيا المعلومات المساعدة لعملية إدارة المعرفة.
- وقد أوصت الدراسة ب: استحداث إدارة المعرفة في كل مصرف لتشارك مع نظم المعلومات وتكنولوجياتها في تحقيق الميزة التنافسية لها.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة : Tseng, Chien-Ch (2008) بعنوان:

The Relationship Between Organizational Learning Practices and Learning Organization: University of Minnesota

سعت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين ممارسات التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وحددت أبعاد المنظمة المتعلمة بـ (التعلم المفرد والتعلم المزوج ونموذج النظم في المنظمات) للدلالة على قيمة ممارسة التعلم التنظيمي. وتجسدت مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية:

- 1- ما هي العلاقة بين ممارسات التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة ؟
- 2- ما هي مكونات ممارسة التعلم التنظيمي لتعزيز المنظمة المتعلمة ؟

3- ما هو الإطار النظري لربط ممارسات التعلم التنظيمي بالمنظمة المتعلمة ؟

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية :

- بدون ممارسة التعلم التنظيمي فإنه لن تتحقق المخرجات المرغوبة من المنظمة المتعلمة.
- هناك حاجة لمزيد من الفهم لممارسات التعلم التنظيمي وهذا بدوره يساهم في تطبيق أفضل للتحويل إلى منظمة متعلمة. وقدّمت هذه الدراسة بعض التوصيات منها:
- إن التّعلم مهم ليس فقط بالنسبة للأفراد ولكن أيضاً بالنسبة للمنظمات لذلك ينبغي على المنظمات إيلاء المزيد من الاهتمام لممارسات التعلم التنظيمي من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية.

• دراسة Weldy, Teresa (2009) بعنوان:

Learning Organization and Transfer: Strategic For Improving Performance: University Of Alabama, USA

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين المنظمة المتعلمة، وتحويل التدريب كاستراتيجيات للتعلم وإدارة المعرفة لتحسين الأداء وتحقيق الميزة التنافسية. أجريت الدراسة على 212 شركة في الولايات المتحدة الأمريكية في لوس أنجلوس، وتمّ في الدراسة توضيح العلاقة بين المنظمة المتعلمة وتحويل التدريب كاستراتيجيات لتسهيل التعلم وإدارة المعرفة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- هناك علاقة إيجابية بين المنظمة المتعلمة والتّحول للتدريب مما يدلّ على أن المنظمات المتعلمة هي أكثر ملائمة للتّحول للتدريب.
- أن المنظمة المتعلمة والتّحول للتدريب يعدان عاملان مهمان لتحسين أداء الشركة وتحقيق ميزة تنافسية.
- هناك علاقة بين المنظمة المتعلمة والتّحول للتدريب وبين تحسين الأداء وتحقيق الميزة التنافسية.

• دراسة : Oyateru, Dupe (2011) بعنوان:

“The Learning Organization and Competitive Advantage: A Study of the Service Sector: National College of Ireland”

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين المنظمة المتعلمة والميزة التنافسية في قطاع الخدمات، حيث دعيت (20) شركة خدمية للمشاركة لكن (5) شركات فقط أرسلت ردودها عن طريق البريد الإلكتروني. تمّ جمع البيانات عن طريق الاستبيان بالإضافة إلى المقابلة والملاحظة، وشملت عينة البحث (20) مدير من الموارد البشرية تم اختيارهم من الشركات الخمس. وطرحت الدراسة الأسئلة الآتية:

- هل التعلم الجماعي قيم ومنافس أكثر من التعلم الفردي؟
- ما الدور الذي تلعبه ثقافة المنظمة في تحقيق التعلم؟
- هل المنظمة المتعلمة قادرة على مواجهة التغيرات بشكل أفضل من المنظمة غير المتعلمة؟ وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- يساعد التعلم المنظمات في مواجهة التغيرات، ويزوّد الأفراد بالمعرفة والمهارات التي يحتاجونها لمواجهة التغيير.

- التعلم الفردي يحقق تنافسية للمنظمة مثل التعلم الجماعي وذلك تبعاً لثقافة المنظمة.
منهج البحث: انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء أفراد العينة ومن خلال الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

أداة البحث: قامت الباحثة بإعداد استبانة بحثية وزعت إلكترونياً وورقياً على العينة البحثية المدروسة، تضمنت الاستبانة 47 سؤالاً/مقسمين إلى 9 أقسام/، بحيث تغطي العبارات الواردة في الاستبانة متغيرات الدراسة والبيانات الديموغرافية للعينة المدروسة وتم قياس استجابات العينة لعبارات الاستبيان باستخدام مقياس "لايكرت" الخماسي المدرج، بحيث تشير الدرجة /1/ إلى ضعف موافقة الشخص على العبارة، وتزداد درجة الموافقة باتجاه الدرجة /5/

مجتمع الدراسة والعينة المدروسة

تتكون عينة الدراسة من مجموعة مختارة من أعضاء الهيئة التدريسية والفنية وموظفي الإدارة العليا والموظفين الإداريين ضمن الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا والبالغ عددهم (100)

أدوات تحليل البيانات

تم استخدام مجموعة من الأساليب والأدوات التحليلية الإحصائية وذلك لوصف عينة البحث، واختبار فرضياته وتحقيق أهدافه، من خلال البرنامج الإحصائي وتمثلت الأساليب الإحصائية بالآتي:

1. تحليل ألفا كرونباخ: للكشف عن ثبات أداة البحث، ومتغيرات الدراسة.
2. التحاليل الوصفية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لوصف عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية ولوصف اتجاهات عينة الدراسة حول المتغيرات.
3. تحليل t one-sample: بهدف تحري وجود أي اختلاف جوهري في إجابات أفراد العينة عن القيمة المحايدة (**Test Value=3**) نظراً لاعتماد مقياس لا يكرت خماسي الدرجات.
4. تحليل معامل الارتباط بيرسون: للكشف عن الاتساق الداخلي لعبارات متغيرات البحث، إضافة لتحديد العلاقة بين هذه المتغيرات.
5. تحليل الانحدار البسيط: لاختبار أثر كل متغير مستقل على المتغير التابع.
6. تحليل ANOVA: لفحص المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار لأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
7. تحليل (Curve Estimation): لمعرفة شكل العلاقة غير الخطية بين المتغيرات التي لا تتبع الشكل الخطي في الارتباط.

اختبار الصدق والثبات:

للتأكد من صلاحية محتوى الاستبانة وإمكانية الأخذ بنتائج التحاليل يجب أولاً اختبار ثبات عبارات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث يشير إلى مدى قدرة المقياس على إنتاج نتائج متماثلة إلى حد ما إذا تم تكرار القياس، وتتراوح قيمة المعامل بين (0) و (1) وتعتبر القيمة مقبولة إذا كانت أكبر من (0.6) وكلما اقتربت القيمة إلى الواحد دلت على وجود ثبوت عالي، ويوضح الجدول /1/ نتيجة قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة.

دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية
نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

جدول (1) قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة

اسم المتغير	قيمة معامل كرونباخ- ألفا	عدد عبارات المتغير
أبعاد المنظمة المتعلمة (المتغير التابع)		
البعد الأول: التعلم المستمر	0.877	5
البعد الثاني: تمكين العاملين	0.871	5
البعد الثالث: فرق العمل	0.921	5
البعد الرابع: ذاكرة المنظمة	0.614	5
أبعاد الميزة التنافسية (المتغير المستقل)		
البعد الأول: القيمة	0.919	5
البعد الثاني: متفردة	0.900	5
البعد الثالث: صعوبة التقليد	0.838	5
البعد الرابع: مستدامة	0.927	5

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

وبالتالي يتبين أن قيمة المعامل لكل متغير هي أكبر من (0.6) الأمر الذي يعكس ثبات العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة ونتائج تحليلها.

الدراسة التحليلية

لوصف تقييم أفراد العينة لكل متغير من متغيرات الدراسة، نحسب أولاً المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس لايكرت الخماسي حيث يعبر الجدول رقم (2) عنها، وتحسب المتوسطات الحسابية بالطريقة التالية:

- المدى: وهو الفرق بين أكبر وأصغر رقم بمقياس لايكرت (5-1=4).
- طول الفئة: وهو تقسيم المدى على عدد الفئات (5/4=0.8).
- يحسب متوسط الفئة الأولى: من (1) إلى (1+0.8) وهكذا بالنسبة لباقي الفئات.

جدول (2) قيم المتوسطات المرجحة لمقياس لايكرت الخماسي

مستوى الموافقة	المتوسط المرجح
ضعيف جداً	1.8 - 1
ضعيف	2.6 - 1.81
متوسط	3.4 - 2.61
حند	4.2 - 3.41
جيد جداً	5 - 4.21

المصدر: إعداد الباحثة

ثم تم اجراء اختبار (One-Sample Test) لكل عبارة من عبارات الاستبيان بهدف تحري وجود أي اختلاف جوهري في إجابات أفراد العينة عن القيمة الحيادية (Test Value = 3) نظراً لاعتماد مقياس لا يكرت خماسي الدرجات، بحيث يدل تحقق الشرط (Sig.<0.05) على وجود دلالة إحصائية لنتائج الاستبيان، وستقوم الباحثة بتحري موقف أفراد العينة الإحصائية حول عبارات كل متغير من متغيرات الدراسة وفق الآتي:

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر , تمكين العاملين, فرق العمل, ذاكرة المنظمة) وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة, متفردة, صعبة التقليد, مستدامة).

نقوم باختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار المتعدد للدلالة على تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع حيث يظهر الجدول رقم (3) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تدل على وجود علاقة ارتباط طردي (موجب الاتجاه) عالي الشدة بين المتغيرات المستقلة وتحقيق ميزة تنافسية، في حين يظهر الجدول /3/ أن قيمة (Sig.) هي 0.000 وبالتالي نرفض فرضية العدم الأولى الفائلة بعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر , تمكين العاملين, فرق العمل, ذاكرة المنظمة) وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة, متفردة, صعبة التقليد, مستدامة)

جدول (3) تحليل الانحدار المتعدد بين متغيرات الدراسة وتحقيق ميزة تنافسية

Correlations						
		الميزة_التنافسية	التعلم	فرق_العمل	التمكين	ذاكرة_المنظمة
Pearson	الميزة_التنافسية	1.000	.903	.874	.901	.731
Correlation	التعلم	.903	1.000	.841	.940	.762
	فرق_العمل	.874	.841	1.000	.842	.708
	التمكين	.901	.940	.842	1.00	.827
	ذاكرة_المنظمة	.731	.762	.708	.827	1.000
Sig. (1-tailed)	الميزة_التنافسية	.	.000	.000	.000	.000
	التعلم	.000	.	.000	.000	.000

دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية
نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

فرق_العمل	.000	.000	.	.000	.000
التمكين	.000	.000	.000	.	.000
ذاكرة_المنظمة	.000	.000	.000	.000	.
الميزة_التنافسية N	60	60	60	60	60
التعلم	60	60	60	60	60
فرق_العمل	60	60	60	60	60
التمكين	60	60	60	60	60
ذاكرة_المنظمة	60	60	60	60	60

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.165	4	10.291	92.546	.000 ^b
	Residual	6.116	55	.111		
	Total	47.281	59			

a. Dependent Variable: الميزة_التنافسية

b. Predictors: (Constant), فرق_العمل, التعلم, التمكين, ذاكرة_المنظمة

في حين يظهر الجدول /4/ أن قيمة معامل التحديد لنموذج الانحدار (R Square) الذي يدرس أثر التعلم وتحقيق الميزة التنافسية وقد بلغت (0.871) وبالتالي فإن متغيرات الدراسة تفسر (87.1%) من التغيرات التي تحصل على تحقيق الميزة التنافسية، وأن قوة العلاقة بين المتغيرين بلغت (0.933).

جدول (4) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة وتحقيق ميزة تنافسية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.861	.333

a. Predictors: (Constant), ذاكرة_المنظمة, فرق_العمل, التعلم, التمكين

b. Dependent Variable: الميزة_التنافسية

الفرضية الفرعية الأولى:

• **H1:** " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد التعلم المستمر وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة)"

لاختبار الفرضية نقوم بتحليل معامل الارتباط (Pearson Correlation) حيث يظهر الجدول رقم (5) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.903) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردي (موجب الاتجاه) عالي الشدة بين التعلم وتحقيق ميزة تنافسية، وبالتالي نرفض فرضية العدم الأولى القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعلم المستمر وتحقيق ميزة تنافسية.

جدول (5) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التعلم المستمر وتحقيق ميزة تنافسية

		Correlations	
		التعلم	الميزة التنافسية
التعلم المستمر	Pearson Correlation	1	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

بالمقابل يبين الجدول رقم (6) قيمة معامل التحديد لنموذج الانحدار (R Square) الذي يدرس أثر التعلم المستمر وتحقيق الميزة التنافسية وقد بلغت (0.815) وبالتالي فإن بعد التعلم المستمر يفسر (81.5%) من التغيرات التي تحصل على تحقيق الميزة التنافسية، وأن قوة العلاقة بين المتغيرين بلغت (0.903).

جدول (6) قيمة معامل R Square لنموذج الانحدار لاختبار أثر التعلم في تحقيق ميزة تنافسية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.812	.388

دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية
نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

a. Predictors: (Constant), التعلّم

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

ويبين الجدول رقم (7) أن قيمة معامل فيشر ($F=255.651$) عند مستوى دلالة ($Sig<0.05$) وبالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار في إيضاح تغيرات المتغير التابع

جدول (7) تحليل ANOVA لفحص المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار لأثر التعلّم في تحقيق الميزة التنافسية

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.538	1	38.538	255.65	.000 ^b
	Residual	8.743	58	.151	1	
	Total	47.281	59			

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

b. Predictors: (Constant), التعلّم المستمر

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

وأخيراً يبين الجدول رقم (8) قيم ثوابت معادلة الانحدار الخطي الذي يدرس تأثير التعلّم على تحقيق ميزة تنافسية، ونلاحظ أن ($Sig.>0.05$) الأمر الذي يدل على وجود علاقة بين المتغير ولكنها علاقة غير خطية

جدول (8) ثوابت ومعنوية معادلة نموذج الانحدار لأثر التعلّم في تحقيق الميزة التنافسية

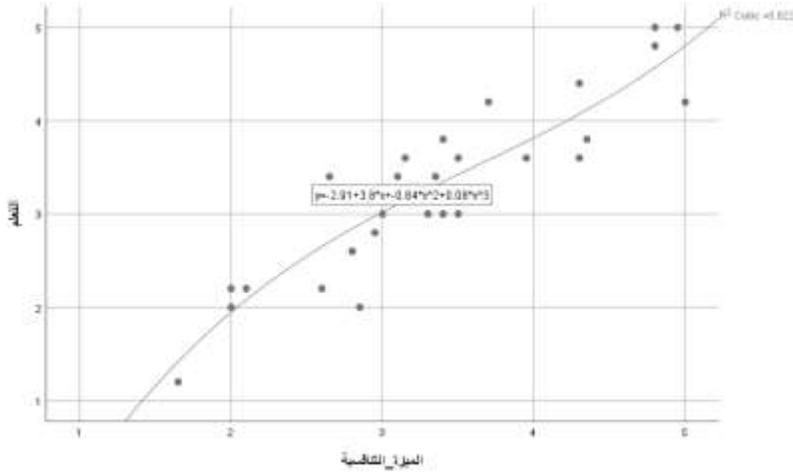
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	.459		2.454	.017
	التعلّم المستمر	.882	.903	15.989	.000

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

ويوضح الشكل رقم (1) شكل الارتباط بين المتغيرين، وبإجراء تحليل (CurveEstimation) نجد أن طريقة (cubic) حققت أعلى نتيجة لـ (R Square) حيث بلغت (0.822) وتكون شكل معادلة الارتباط على النحو التالي:



الشكل رقم (1) شكل ارتباط التعلم بتحقيق الميزة التنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

الفرضية الفرعية الثانية

- H2: " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد فرق العمل وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، منفردة، صعبة التقليد، مستدامة)"

لاختبار الفرضية نقوم بتحليل معامل الارتباط (Pearson Correlation) حيث يظهر الجدول رقم (9) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.874) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردي (موجب الاتجاه) قوي الشدة بين فرق العمل وتحقيق ميزة تنافسية، وبالتالي لا يمكن قبول الفرضية الثانية القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية فرق العمل وتحقيق ميزة تنافسية.

دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية
نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

جدول (9) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين فرق العمل وتحقيق الميزة التنافسية

		Correlations	
		الميزة_التنافسية	فرق_العمل
الميزة_التنافسية	Pearson Correlation	1	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
فرق_العمل	Pearson Correlation	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

بالمقابل يبين الجدول رقم (10) قيمة معامل التحديد لنموذج الانحدار (R Square) الذي يدرس أثر فرق العمل في تحقيق الميزة التنافسية وقد بلغت (0.764) وبالتالي فإن فرق العمل تفسر (76.4%) من التغيرات التي تحصل على تحقيق الميزة التنافسية، وأن قوة العلاقة بين المتغيرين بلغت (0.874) جدول (10) قيمة معامل R Square لنموذج الانحدار لاختبار أثر المؤسسات الوسيطة في تحقيق ميزة تنافسية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.760	.439

a. Predictors: (Constant), فرق_العمل

b. Dependent Variable: الميزة_التنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

ويبين الجدول رقم (11) أن قيمة معامل فيشر (F=187.612) عند مستوى دلالة (Sig<0.05) وبالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار في إيضاح تغيرات المتغير التابع.

جدول (11) تحليل ANOVA لفحص المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار لأثر فرق العمل على تحقيق ميزة تنافسية

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.116	1	36.116	187.612	.000 ^b
	Residual	11.165	58	.193		
	Total	47.281	59			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/

وأخيراً يبين الجدول رقم (12) قيم ثوابت معادلة الانحدار الخطي الذي يدرس تأثير فرق العمل على تحقيق ميزة تنافسية، ونلاحظ أن (Sig.>0.05) الأمر الذي يدل على وجود علاقة بين المتغير ولكنها علاقة غير خطية.

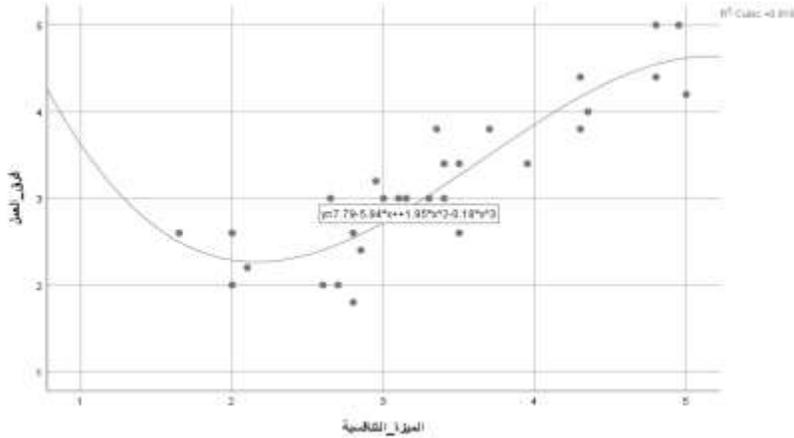
جدول (12) ثوابت ومعنوية معادلة نموذج الانحدار لأثر فرق العمل في تحقيق الميزة التنافسية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	.219		2.026	.047
	فرق_العمل	.909	.066	.874	13.697	.000

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/

ويوضح الشكل رقم (2) شكل الارتباط بين المتغيرين، وبإجراء تحليل (Curve Estimation) نجد أن طريقة (cubic) حققت أعلى نتيجة لـ (R Square) حيث بلغت (0.818) وتكون شكل معادلة الارتباط على النحو التالي:



الشكل رقم (2) شكل ارتباط فرق العمل بتحقيق ميزة تنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

الفرضية الفرعية الثالثة

• H3: " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تمكين العاملين

وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة)"

لاختبار الفرضية نقوم بتحليل معامل الارتباط (Pearson Correlation) حيث يظهر الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.901) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردي (موجب الاتجاه) قوي الشدة بين تمكين العاملين وتحقيق ميزة تنافسية، وبالتالي نرفض فرضية العدم الثالثة القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين في تحقيق ميزة تنافسية.

جدول (13) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تمكين العاملين وتحقيق ميزة تنافسية

		Correlations	
		الميزة_التنافسية	التمكين
الميزة_التنافسية	Pearson Correlation	1	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
التمكين	Pearson Correlation	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

بالمقابل يبين الجدول رقم (14) قيمة معامل التحديد لنموذج الانحدار (R Square) الذي يدرس أثر تمكين العاملين في تحقيق ميزة تنافسية وقد بلغت (0.813) وبالتالي فإن العوامل المحفزة تفسر (81.3%) من التغيرات التي تحصل على تحقيق ميزة تنافسية، وأن قوة العلاقة بين المتغيرين بلغت (0.901).

جدول (14) قيمة معامل R Square لنموذج الانحدار لاختبار أثر تمكين العاملين في تحقيق ميزة تنافسية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.813	.809	.391

a. Predictors: (Constant), التمكن

b. Dependent Variable: الميزة التنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

ويبين الجدول رقم (15) أن قيمة معامل فيشر (F=251.456) عند مستوى دلالة (Sig<0.05) وبالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار في إيضاح تغيرات المتغير التابع.

جدول (15) تحليل ANOVA لفحص المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار لأثر تمكين العاملين في تحقيق ميزة تنافسية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.419	1	38.419	251.456	.000 ^b
	Residual	8.862	58	.153		
	Total	47.281	59			

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

b. Predictors: (Constant), التمكن

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

وأخيراً يوضح الشكل رقم (3) شكل الارتباط بين المتغيرين فيما يبين الجدول رقم (16) قيم ثوابت معادلة الانحدار الخطي البسيط الذي يدرس تأثير تمكين العاملين على تحقيق

ميزة تنافسية حيث أن قيمة (Sig.<0.05) لكلا المعلمتين وبالتالي الارتباط بين المتغيرين هو ارتباط خطي ويمكن رسم معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشكل التالي:

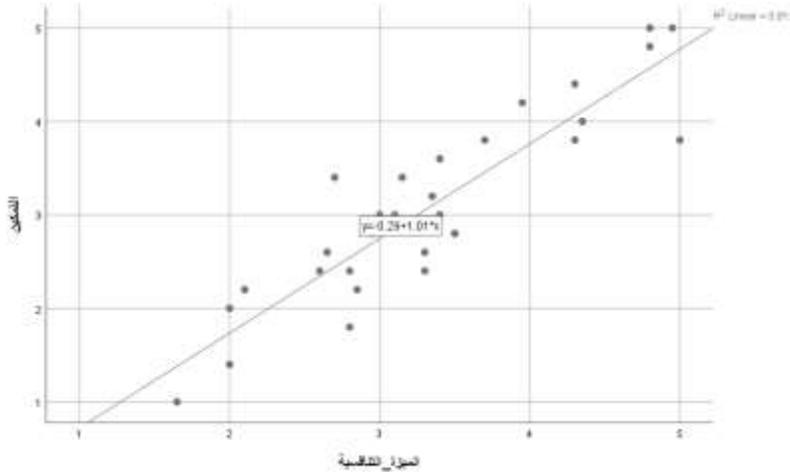
جدول (16) ثوابت ومعنوية معادلة نموذج الانحدار لأثر تمكين العاملين في تحقيق ميزة تنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.859	.165		5.221	.000
	التمكين	.803	.051	.901	15.857	.000

Dependent Variable: الميزة_التنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.



الشكل رقم (3) شكل ارتباط تمكين العاملين بتحقيق ميزة تنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/

الفرضية الفرعية الرابعة

- H4: " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد ذاكرة المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية (قيمة، متفردة، صعبة التقليد، مستدامة)"

لاختبار الفرضية نقوم بتحليل معامل الارتباط (Pearson Correlation) حيث يظهر الجدول رقم (17) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.731) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردي (موجب الاتجاه) متوسط الشدة بين ذاكرة المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية، وبالتالي نرفض فرضية العدم الرابعة القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لذاكرة المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية.

جدول (17) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين ذاكرة المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية

		Correlations	
		الميزة التنافسية	ذاكرة المنظمة
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
ذاكرة المنظمة	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

بالمقابل يبين الجدول رقم (18) قيمة معامل التحديد لنموذج الانحدار (R Square) الذي يدرس أثر ذاكرة المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية وقد بلغت (0.534) وبالتالي فإن بعد ذاكرة المنظمة يفسر (53.4%) من التغيرات التي تحصل على تحقيق ميزة تنافسية، وأن قوة العلاقة بين المتغيرين بلغت (0.731).

جدول (18) قيمة معامل R Square لنموذج الانحدار لاختبار أثر ذاكرة المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.526	.616

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

دور المنظمات المتعلمة في تحقيق ميزة تنافسية ضمن الجامعات الخاصة السورية
نموذجاً الجامعة العربية الدولية الخاصة والجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

ويبين الجدول رقم (19) أن قيمة معامل فيشر ($F=66.488$) عند مستوى دلالة ($Sig<0.05$) وبالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار في إيضاح تغيرات المتغير التابع.

جدول (19) تحليل ANOVA لفحص المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار لأثر ذاكرة المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.252	1	25.252	66.488	.000 ^b
	Residual	22.028	58	.380		
	Total	47.281	59			

الميزة_التنافسية. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant), ذاكرة_المنظمة

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/

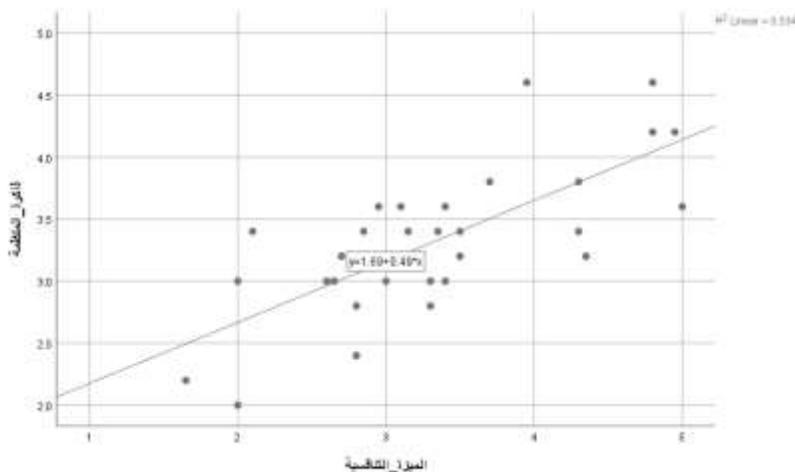
وأخيراً يوضح الشكل رقم (4) شكل الارتباط بين المتغيرين فيما يبين الجدول رقم (20) قيم ثوابت معادلة الانحدار الخطي البسيط الذي يدرس تأثير ذاكرة المنظمة على تحقيق ميزة تنافسية حيث أن قيمة ($Sig.<0.05$) لكلا المعلمتين وبالتالي الارتباط بين المتغيرين هو ارتباط خطي ويمكن رسم معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشكل التالي:

جدول (20) ثوابت ومعنوية معادلة نموذج الانحدار لأثر ذاكرة المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.279	.124		-2.252	.027
	ذاكرة المنظمة	1.067	.034	.958	31.400	.000

a. Dependent Variable: تحقيق ميزة تنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.



الشكل رقم (4) شكل ارتباط ذاكرة المنظمة بتحقيق ميزة تنافسية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج /SPSS/.

نتائج البحث ومناقشتها:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة (التعلم المستمر. تمكين العاملين. فرق العمل. ذاكرة المنظمة) وتحقيق المزايا التنافسية.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد التعلم المستمر وتحقيق المزايا التنافسية حيث كان الارتباط طردي عالي الشدة وبلغ معامل الارتباط بيرسون (0.903) في حين دلت (RSquare) على أن بعد التعلم المستمر يفسر (81.5%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق مزايا تنافسية.
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد فرق العمل وتحقيق المزايا التنافسية حيث كان الارتباط طردي عالي الشدة وبلغ معامل الارتباط بيرسون (0.874) في حين دلت (R Square) على أن بعد فرق العمل يفسر (76.4%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق مزايا تنافسية.
4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تمكين العاملين وتحقيق المزايا التنافسية حيث كان الارتباط طردي عالي الشدة وبلغ معامل الارتباط بيرسون (0.901) في حين دلت (RSquare) على أن بعد تمكين العاملين يفسر (81.3%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق مزايا تنافسية.

5. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد ذاكرة المنظمة وتحقيق المزايا التنافسية حيث كان الارتباط طردي عالي الشدة وبلغ معامل الارتباط بيرسون (0.731) في حين دلت (RSquare) على أن بعد التعلم المستمر يفسر (53.4%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق مزايا تنافسية.

6. نلاحظ أن المتغيرات المستقلة الأربعة تؤثر في المتغير التابع (تحقيق مزايا تنافسية) ويمكن ترتيبها من حيث شدة تأثيرها على النحو التالي: (1- التعلم المستمر 2- تمكين العاملين 3- فرق العمل 4- ذاكرة المنظمة)

مقترحات البحث:

1. ضرورة اهتمام الجامعة بمتطلبات استدامة الميزة التنافسية باعتبارها وسيلة تمكّنها من الحفاظ على تلك المزايا وأنها ليست مجرد وسيلة للبقاء عند مستوى تنافسي معين، بل تحقق لها سبق تنافسي.
2. تعزيز التعلم والتدريب لدى العاملين الذي يطور المعارف والمهارات المكتسبة لديهم، ويحقق أمثلية الأداء والوصول إلى منظمة متعلمة حقيقية تسهم في بناء القدرات التنافسية وتحقيق النجاح والبقاء.
3. العمل بشكل مستمر وفاعل لتطوير المزايا التنافسية التي تمتلكها الجامعات لتكون صعبة التقليد والمحاكاة من قبل المنافسين.
4. إجراء دراسات مستقبلية تتناول أبعاد أخرى للمنظمة المتعلمة في قطاعات وظيفية أخرى.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أبو شامه، فادية، (2015). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية. دراسة تطبيقية في مستشفيات جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين
2. جبران، علي محمد، (2011). المدرسة كمنظمة متعلمة والمدير كقائد تعليمي من وجهة نظر العاملين في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) مجلد 19 (1)، ص 458-427.

3. داسي, وهيبية, (2007). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة دمشق, سوريا
4. الرشدان, يحيى, (2011). المنظمات المتعلمة في عصر العولمة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الأول: منظمات متميزة في بيئة متجددة, جامعة جدارا, الأردن.
5. شربتجي, أولفا, (2010). بناء المنظمة المتعلمة كمدخل لخلق السياحة العلاجية في سورية. دراسة ميدانية مقارنة. أطروحة دكتوراه, جامعة حلب, سوريا
6. العتوم, محمد فوزي, (2009). رسالة المنظمة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية. دراسة ميدانية على قطاع صناعة الأدوية الأردني. رسالة ماجستير, الأردن
7. Barney. J, (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, Journal of Management. Vol(17), No.1. pp99-120
8. Porter.M,E, (1991) Towards A Dynamic Theory of Strategy, Strategic Management Journal, vol.12, NO.8, PP95-117
9. Senge. P, (2006) Peter Senge and The Theory and Practice Of The Learning Organization.
10. Seyyedi.M.H,& Damirchi.Q,(2011) Offer Strategies For Improving Organizational Performance By Learning Organization & transfer of training. International Conference on E-Business, Management and Economics IPEDR, vol. 25, Singapore P212-218

