أثر التَّعلُّم التَّنْظيمي في تعزيز الابْتكار التّكْنولوجي

دراسة تطْبيقيَّة على كُلّيَّات عُنيْزة في المملكة العربيَّة السُّعوديَّة

The Impact of Organizational Learning on Enhancing Technological Innovation
An Applied Study on Onaizah Colleges in the Kingdom of Saudi Arabia

د.محمود كمال عربي [1]

استاذ مساعد بكلية عنيزة الأهلية للدراسات الإنسانية والإدارية

بالمملكة العربية السعودية

maraby@oc.edu.sa

د.رضوي رضوان محمد

استاذ مساعد بكلية عنيزة الأهلية للدراسات الإنسانية والإدارية

بالمملكة العربية السعودية

Radwan.radwa444@gmail.com

تاريخ الارسال: 23 /2024/11 *تاريخ القبول: 10 /2025/01* *تاريخ النشر: 03 /2025/03*

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التعلم التنظيمي بأبعاده المختلفة على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة في المملكة العربية السعودية، مستخدمة عينة مكونة من 105 فردا من أعضاء هيئة التدريس والعاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة لجمع البيانات التي تم تحليلها باستخدام برنامجSPSS ، متضمنة أساليب إحصائية مثل المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيا بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي، حيث تبين أن التعلم التنظيمي يفسر 64% من التباين في الابتكار التكنولوجي ، وكانت القيادة الداعمة للتعلم من أكثر الأبعاد تأثيرا، وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات تشجع على تبادل المعرفة والتعاون بين الموظفين، وتعزيز شراكات الصناعة والجامعة، وتوفير بيئة تنظيمية محفزة على الحوار والاستفسار وتطوير نظم معلومات فعالة، لتحقيق رؤية جماعية مشتركة تدعم الابتكار والتطوير المستمر. لدعم رؤية المملكة 2030م .

***الكلمات المفتاحية** : التعلم التنظيمي–الإبتكار التكنولوجي –كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية .*

Abstract:

The study aimed to analyze the impact of organizational learning in its various dimensions on enhancing technological innovation at Onaizah College in the Kingdom of Saudi Arabia, using a sample of 105 faculty members and staff. The study adopted a descriptive-analytical approach and utilized a questionnaire to collect data, which were analyzed using SPSS software, incorporating statistical methods such as arithmetic means, standard deviations, correlation coefficients, and simple and multiple regression analyses. The results showed a positive and statistically significant relationship between organizational learning and technological innovation, with organizational learning explaining 64% of the variance in technological innovation, and supportive leadership for learning being one of the most influential dimensions. The study recommended adopting strategies that encourage knowledge exchange and collaboration among employees, enhancing industry-university partnerships, and providing an organizational environment that fosters dialogue and inquiry and develops effective information systems, to achieve a shared collective vision that supports innovation and continuous development, in support of Saudi Arabia's Vision 2030.

***Key words:** Organizational Learning, Technological Innovation, Onaizah Colleges in the Kingdom of Saudi Arabia.*

*1 – **المؤلف المرسل**:د.محمود كمال عربي موسي ، الإيميل: maraby@oc.edu.sa*

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورات سريعة ومتلاحقة في مختلف المجالات، وتعد الإدارة الفعالة من العناصر الأساسية لملاحقة هذا التطور وذلك لتعزيز الأداء والإنتاج داخل أي منظمة، حيث تسعى المنظمات إلى تحقيق أهدافها من خلال وضوح الرؤية والرسالة لجميع أعضاءها، بما في ذلك المدراء والموظفين، ومن أجل الوصول إلى هذه الأهداف تسعى المؤسسات إلى تطوير مداخل تنظيمية تتماشى مع التطورات الحديثة على مستوى المؤسسات المتقدمة، ويعدّ التعلم التنظيمي من أبرز هذه المداخل، حيث يلعب دورا محوريا في تعزيز القدرة على الاستمرارية والمنافسة في مختلف المجالات الاقتصادية(جاب الله،2024) ، ويعتبر التعلم التنظيمي أحد العمليات التي تدعم التغيير التنظيمي سواء على المدى القريب أو البعيد، ويهدف إلى تعزيز سلوكيات المنظمات لضمان سير العمل بكفاءة، مما يساهم في تحقيق الابتكار والإبداع على جميع الأصعدة، سواء كانت خدمية أو تنظيمية(Senge, 2006).

ويعدّ التقدم الهائل في انتشار واستخدام تكنولوجيا المعلومات من أبرز هذه التطورات، حيث أصبحت هذه التكنولوجيا مكوناً أساسيا في تحسين الكفاءة الإنتاجية وتطوير الخدمات في المؤسسات، خاصة في الدول المتقدمة، في المقابل، تواجه الدول النامية فجوة كبيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات، مما يشكل تحديا كبيرا أمامها، ويعتمد استغلال الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال على مدى تطبيق الابتكار التكنولوجي، نظرا لما توفره التقنيات الحديثة من تسهيلات ودعم للمؤسسات، سواء كانت خدمية أو سلعية، وتعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أهم الأدوات لتعزيز ثقافة الابتكار التكنولوجي وتوظيفه بشكل فعال، حيث تساهم في بناء مجتمع يعتمد على خدمات معلوماتية إلكترونية ترتبط مباشرة بالاتصال، والإنتاج، والخدمات المالية.(Helena & Neves, 2008).

و تأسست كلّيات عنيزة في العام الدراسي 1437/1436هـ بعد حصولها على الاعتماد الرسمي، لتكون منارة تعليمية غير تقليدية في مسيرة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، تهدف الكليات إلى الريادة في التعليم الأهلي الجامعي من خلال التركيز على التعليم، والبحث العلمي، والشراكة المجتمعية، وذلك ببرنامج عمل دقيق يسعى لتحقيق بيئة إبداعية شاملة، وتقع الكليات في محافظة عنيزة بمنطقة القصيم، وتضم "كلّية الهندسة وتقنية المعلومات" و"كلّية الدراسات الإنسانية والإدارية" لتقديم تخصصات تتماشى مع رؤية 2030 واحتياجات القطاعين الحكومي والخاص، بدأت الكليات مسيرتها بـ12 برنامجا تعليميا، وتوسعت حاليا إلى 13 برنامجا في مرحلة البكالوريوس، و4 برامج في الدبلوم العالي والماجستير بالتعاون مع جامعات سعودية مميزة، ويبلغ إجمالي عدد الطلاب المقيدين حاليا 2,124 طالبا وطالبة، مع إجمالي 1,139 خريجا وخريجة منذ التأسيس، وتسعى الكليات باستمرار إلى تطوير بنيتها التحتية، وتحسين كوادرها الأكاديمية والإدارية، إضافة إلى عقد الشراكات المجتمعية، مما مكّنها من تحقيق إنجازات عديدة، أبرزها الحصول على الاعتماد المؤسسي من هيئة تقويم التعليم والتدريب خلال العام الحالي، وتولي الكليات اهتماما كبيرا بخلق بيئة تعليمية داعمة للابتكار والإبداع، مع التركيز على تطوير مهارات التعلم التنظيمي كأحد المحركات الرئيسية لتعزيز الابتكار داخل الكليات.

و بناء على ما تم ذكره، تبرز الحاجة إلى إجراء مزيد من الدراسات لاستكشاف: مامدى تأثيرالتعلم التنظيمي في تحقيق الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة؟

وهذا ما سيتم عرضه في هذه البحث ويشتمل البحث عدة محاور كمايلي:

- **المحور الأول :الإطار العام للبحث:** وهو توضيح لمنهجية البحث يتضمن ذلك، المقدمة ،الدراسات السابقة ،إشكاليةالبحث،فرضيات البحث ،أهداف البحث، أهمية البحث،حدود البحث.

- **المحور الثاني: الإطار النظري للتعلم التنظيمي ،والإبتكار التكنولوجي**:ويتضمن هذا المحور خلفية نظرية للتعلم التنظيمي ،والإبتكار التكنولوجي من حيث المفاهيم والأهمية والابعاد ، وكيفية القياس وفق الادبيات البحثية.
- **المحور الثالث: الدراسة الميدانية واختبارات الفرضيات**:يتضمن عرض نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS/PC (26) ومناقشة نتائج التحليل.
- **المحور الرابع: الخاتمة(النتائج والتوصيات)**: يعرض النتائج التي توصل إليها الباحثان ،ثم يستنتج من ذلك مجموعة من التوصيات
- **المحور الخامس: مراجع البحث**: المراجع العربية والأجنبية المستخدمة في البحث .

المحور الأول :الإطار العام للبحث:

أولاً:إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم في مجال التعليم العالي، تسعى الكليات والجامعات إلى تبني استراتيجيات جديدة تساهم في تعزيز قدرتها على الابتكار ومواكبة التغيرات التكنولوجية المتسارعة، و يعد التعلم التنظيمي أحد العوامل الحاسمة التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الابتكار التكنولوجي، ومع ذلك، تواجه كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية تحديات متزايدة في تطبيق مفاهيم التعلم التنظيمي بشكل فعال، مما ينعكس على قدرتها على تطوير بيئة تعليمية حديثة تركز على الابتكار التكنولوجي، وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات السابقة قد تناولت العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تدرس هذه العلاقة في سياق الكليات الأهلية في المملكة العربية السعودية، ولذا، تبرز الحاجة إلى دراسة حول مدى تأثير أبعاد التعلم التنظيمي (فرص التعلم المستمر- الحوار والاستفسار- التعلم الجماعي- نظم المعلومات والمعرفة- القيادة الداعمة للتعلم- رؤية جماعية مشتركة) على أبعاد الابتكار التكنولوجي (تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية- البحث والتطوير- تكنولوجيا المعلومات والاتصال- الابتكار في المناهج الدراسية- شراكات الصناعة والجامعة- استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة) في كليات عنيزة، مما يسهم في تحسين أدائها وتحقيق أهدافها التنموية وفق رؤية المملكة 2030م.

وبتعبير آخر فإن إشكالية الدراسة التي يعالجهاالبحث الحالي يمكن صياغتهافي **السؤال الرئيس التالي**:

ما مدى تأثير التعلم التنظيمي بأبعاده المختلفة على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية؟وينبثق منها التساؤلات الفرعية التالية :

- كيف يسهم التعلم المستمر في تعزيز مستوى الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة؟
- إلى أي مدى يؤدي الحوار والاستفسار إلى تحفيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة ؟
- كيف يؤثر التعلم الجماعي على تطوير قدرات الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة ؟
- ما هو تأثير الوصول إلى المعلومات والمعرفة على مستوى الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة ؟
- كيف تساهم القيادة الداعمة للتعلم في تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة ؟
- إلى أي مدى تسهم الرؤية المشتركة في تحفيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة ؟

ثانياً:فرضيات الدراسة:

ومن أجل الإجابة علي التساؤلات السابقة،تم تحديد وصياغة الفرضيات الرئيسية على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولي : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي بأبعاده وتعزيز الابتكار التكنولوجي بأبعاده في كليات عنيزة عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضيةالرئيسية الثانية:يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعلم التنظيمي بأبعاده على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ويمكن صياغة الفروض الفرعية المنبثقة منها علي النحوالتالي:

- **الفرض الفرعي الأول**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص التعلم المستمر على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- **الفرض الفرعي الثاني**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوار والاستفسار على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- **الفرض الفرعي الثالث**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعلم الجماعي على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- **الفرض الفرعي الرابع**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات والمعرفة على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- **الفرض الفرعي الخامس**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الداعمة للتعلم على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- **الفرض الفرعي السادس**: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية الجماعية المشتركة على تعزيز الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ثالثاً:أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب، تتضمن ما يلي: تَسهم النتائج المتوقعة من هذه الدراسة

1. **الأهمية النظرية** :نظرياً تَعد هذه الدراسة إضافة نوعية إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوعي التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي في بيئة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، فهي توفر إطارا نظريا يوضح أثر التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي، مما يعزز فهم التفاعل بين هذين المتغيرين في الجامعات، كما تَسهم في تحديد أبعاد كل من التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي.
2. **الأهمية التطبيقية** :علي الجانب التطبيقي تساعد هذه الدراسة كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية على تبني ممارسات التعلم التنظيمي بطرق تعزز الابتكار التكنولوجي، مما يزيد من تنافسية الكليات وفعالية مخرجاتها الأكاديمية، كما تُمكن النتائج المقترحة من تطوير استراتيجيات تنظيمية ترفع من مستوى الإبداع والابتكار التكنولوجي، وتدعم صانعي القرار في تحسين كفاءة وفعالية بيئات التعليم العالي في المملكة.
3. **الأهمية الشخصية للباحث**:تظهر الأهمية الشخصية لهذه الدراسة في تعزيز ثقافة تنظيمية تَشجع على الابتكار التكنولوجي في التعليم العالي، مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وفق رؤية المملكة 2030, ويسعى الباحثان من خلال هذا العمل إلى رفع قدرات أعضاء هيئة التدريس والعاملين و الطلاب على تبني الابتكار التكنولوجي، ما يُحسن جودة التعليم والبحث العلمي، ويؤثر بشكل إيجابي على المجتمع المحلي والإقليمي، كما يمثل البحث فرصة فريدة لتقديم توصيات قابلة للتطبيق تَسهم في تطوير ممارسات أكثر فعالية، مما يفتح آفاقاً جديدة للأبحاث المستقبلية في مجال التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي داخل الجامعات.

رابعاً:أهداف الدراسة:تسعي الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. قياس وتحليل العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية.
2. قياس تأثير أبعاد التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية..
3. تقديم مجموعة من النتائج والتوصيات التي تفيد إدارة الكليات وأعضاء هيئة التدريس والباحثين، وتسهم في تطوير الممارسات التعليمية والابتكارية بما يعزز الأداء الأكاديمي والابتكاري للكلية.

خامساً:نموذج الدراسة: بناءاً علي أهداف الدراسة ومراجعة الدراسات السابقة حيث اعتمد الباحثان في قياس المتغيرات على : بالنسبة للمتغير المستقل **أبعاد التعلم التنظيمي**والتي تضم" فرص التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، التعلم الجماعي، نظم المعلومات والمعرفة، القيادة الداعمة للتعلم، والرؤية الجماعية المشتركة" وفيها تم الاستناد إلى المراجع التالية في قياسها(Marsick & Watkins, 2003 ؛ Tsai & ؛ Vera & Crossan, 2004؛ Nonaka & Takeuchi, 1995؛ Senge, 1990؛Schein, 1993 .(Ghoshal, 1998أما المتغير التابع **الابتكار التكنولوجي**الذي يتضمن تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية، البحث والتطوير، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الابتكار في المناهج الدراسية، شراكات الصناعة والجامعة، واستخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة"فقد تم الاعتماد على المراجع التالية في قياسه(Zhao & Frank, 2003؛ Cohen & Levinthal, 1990 ؛ Bharadwaj, 2000؛ Ellsworth, 2000؛ Ankrah & AL-Tabbaa, 2015 ؛ Mishra & Koehler, 2006). وقد وجد الباحثان أن هذه المتغيرات بأبعادها هي الأنسب والأكثر صلة بموضوع الدراسة، بناء على أهداف الدراسة ومراجعة الدراسات السابقة،وفيما يلي عرض لمفهوم كل متغير وأبعاده :

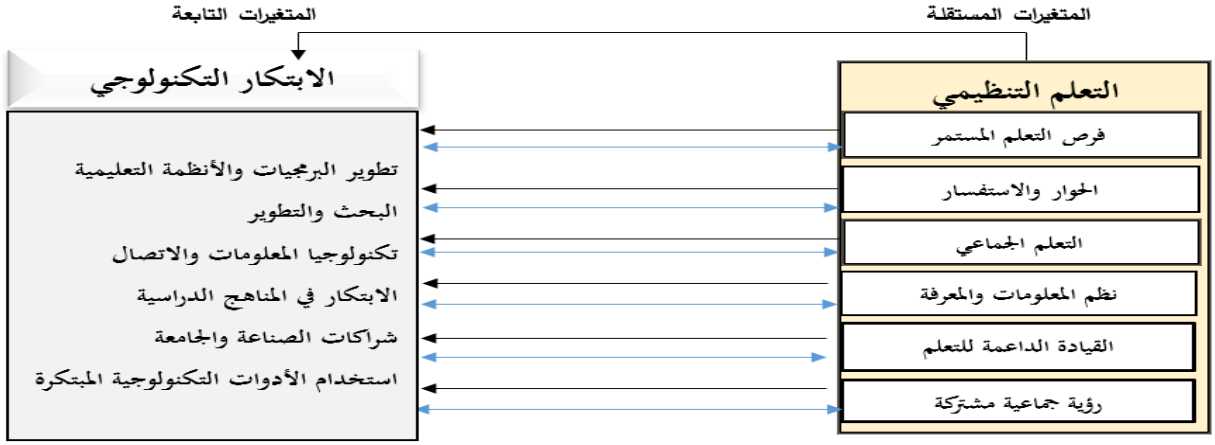
أولاً_المتغير المستقل: أبعاد التعلم التنظيمي(Organizational Learning)

- **فرص التعلم المستمر(Continuous Learning Opportunities)** يركز هذا البعد في مدى توفير الكليات فرصا مستمرة للتعلم والتطوير المهني للمنسوبين (أعضاء هيئة التدريس والموظفين).
- **الحوار والاستفسار(Dialogue and Inquiry)** يركز هذا البعد علي مدي تشجيع الكليات للنقاش المفتوح وطرح الأسئلة كجزء من الثقافة التنظيمية بالكليات .
- **التعلم الجماعي(Team Learning)** يركز هذا البعد على مدي تشجيع العمل الجماعي والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب، ما يسهم في نقل المعرفة الجماعية بالكليات .
- **نظم المعلومات والمعرفة(Systems for Capturing and Sharing Knowledge)** يركز هذا البعد مدى توفر أنظمة وأدوات لتبادل المعلومات والمعرفة بين منسوبي الكليات.
- **القيادة الداعمة للتعلم(Supportive Leadership for Learning)** يقاس هذا البعد من خلال دعم القادة في الكليات لجهود التعلم التنظيمي وتقديم الموارد اللازمة لتسهيل التعلم.
- **رؤية جماعية مشتركة(Shared Vision)** يركز هذا البعد علي مدى وضوح الأهداف والرؤية المشتركة بين جميع أفراد الكليات، ما يعزز الجهود المتناسقة نحو تحقيق التعلم التنظيمي.

ثانياً_المتغير التابع: الابتكار التكنولوجي(Technological Innovation) ويتكون من الأبعاد التالية:

- **تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية(Development of Educational Software and Systems)** يشيرهذا البعد إلي مدى قدرة الكليات علي إنتاج وتطوير برمجيات ونظم تعليمية تساهم في تحسين جودة التعليم.
- **البحث والتطوير(Research and Development)** يشير إلي مدى تركيز الكليات على الأهتمام بالبحث التطبيقي الذي ينتج عنه تكنولوجيا جديدة تعزز العملية التعليمية.
- **تكنولوجيا المعلومات والاتصال(Information and Communication Technology)** يركز علي مدي توظيف تكنولوجيا المعلومات في إدارة العملية التعليمية والتواصل الفعال بين جميع مكونات الكليات.
- **الابتكار في المناهج الدراسية(Curricular Innovation)** يشير إلي مدى إمكانية إدخال تقنيات جديدة في تصميم وتطوير المناهج الدراسية لتعزيز الابتكار.
- **شراكات الصناعة والجامعة(Industry–University Partnerships)** ويشير إلي أي مدى يكون التعاون بين الكليات والصناعات التكنولوجية بالمنطقة ، بهدف تبادل المعرفة وتطوير تقنيات جديدة.
- **استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة(Utilization of Innovative Tools)** يركز هذا البعد علي مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس للابتكارات التكنولوجية في التعليم مثل الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي.

وقام الباحثان بقياس كل متغير عن طريق عبارات مأخوذة من دراسات مختلفة مع أعادة صياغة تلك العبارت بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية وتقاس الأجابة بمقياس ليكرت خماسي الدرجات (5/point Likert Scale), الذي يتراوح ما بين المستويات التالية (موافق تماماً = 5, موافق =4, موافق إلي حدما = 3, غيرموافق = 2, غيرموافق تماماً =1)، ويمكن عرض متغيرات الدراسة في النموذج المقترح التالي :



شكل رقم(1) النموذج المفاهيمي المقترح للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان إستناداً للدراسات السابقة

علاقة تأثير

علاقة ارتباط

شـكل رقم (1)

سادساً:منهج البحث وأدوات الدراسة:

تماشيا مع أهداف البحث وفرضياته اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أسلوبي الدراسة النظرية ، من خلال الاطلاع على عدد من الكتب والدوريات الأجنبية والعربية المرتبطة بموضوع البحث والدراسة الميدانية بالاعتماد على قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.26.

سابعاً:الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية من ركائز البحث العلمي ، نظراً لإهميتها في تحديد مسار الإنطلاق نحو تحقيق الهدف من الدراسة ،بهدف الإستفادة منها في تحديد الفجوة البحثية ،وفي ضوء ذلك لقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة، من قبل المفكرين والباحثين، وقد قام الباحثان بعرض ملخصاً لأهم تلك الدراسات وذلك كما يلي :

- **دراسة(معزوزي ،2024)** هدفت الدراسة إلى قياس تأثير التعلم التنظيمي بأبعاده (على تبني التسويق الابتكاري في عناصر المزيج التسويقي للخدمات، بما في ذلك الابتكار في المنتج، السعر، التوزيع، الترويج، العمليات، الأفراد، الأدلة المادية، شملت الدراسة عينة مكونة من 276 مشاركًا، و أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للتعلم التنظيمي على التسويق الابتكاري يعزى للأبعاد الاستراتيجية والثقافية، مع غياب تأثير البعد التنظيمي، كما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في التعلم التنظيمي والتسويق الابتكاري تعزى للمستوى التعليمي، بينما ظهرت فروق لبقية المتغيرات الشخصية والوظيفية، وأوصت الدراسة بتفعيل أبعاد التعلم التنظيمي لدعم التسويق الابتكاري وتعزيز قطاع شركات الهواتف المحمولة كدعامة أساسية للاقتصاد الجزائري.
- **دراسة (النسور ,2020)** تناولت أثر التعلم التنظيمي بأبعاده المختلفة على الابتكار (الإضافي، الإداري، التقني) في مشروعات صناعة الأدوية بالأردن، باستخدام عينة غير عشوائية شملت 150 استبانة صالحة للتحليل،وأظهرت النتائج تأثيرا معنويا للتعلم التنظيمي على الابتكار، وأوصت بتفعيل التعلم التنظيمي ودعم الابتكار من خلال تهيئة مناخ العمل وتطوير الموارد البشرية.
- **دراسة (المجالي ,2019)** استهدفت الكشف عن أثر التعلم التنظيمي على الأداء التنظيمي مع وجود الابتكار كمتغير وسيط في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية، واستخدمت عينة عشوائية من 180 موظفًا. أظهرت النتائج أن التعلم التنظيمي والابتكار يؤثران إيجابيا على الأداء التنظيمي، وأوصت بالحفاظ على مستوى التعلم التنظيمي وتعزيز الابتكار من خلال التدريب وتشجيع الإبداع.
- **دراسة (ديب ,2018)** بحثت العلاقة بين عناصر المنظمة المتعلمة والابتكار التنظيمي في جامعة تشرين، باستخدام عينة مكونة من 122 استبانة صالحة للتحليل، وأظهرت النتائج انخفاض مستوى التعلم التنظيمي والابتكار التنظيمي في الكليات، مع وجود علاقة معنوية بينهما، وأوصت بتعزيز التعلم التنظيمي لتحسين الابتكار التنظيمي في الجامعة.
- **دراسة (ترغيني ,2017)** اختبرت تأثير أبعاد التعلم التنظيمي (تعلم الأفراد، التعلم بين الأفراد، التعلم بين الوظائف) على الابتكار (في المنتج، العمليات، الإداري، التسويقي) في مؤسسة كوندور الجزائرية باستخدام استبانة شملت 68 استجابة ومقابلات غير موجهة، وجدت الدراسة أن بعدين من التعلم التنظيمي يؤثران إيجابيا على الابتكار. أوصت بضرورة تعزيز التعلم التنظيمي لدعم الابتكار في المؤسسات.
- **دراسة (عابد ,2013)** ركزت على تأثير التعلم التنظيمي (اكتساب المعرفة، توزيعها، تفسيرها، الذاكرة التنظيمية) على الأداء مع توسيط الابتكار الفني في شركات الغزل والنسيج المصرية باستخدام تحليل المسار عبر برنامجAMOS ، أظهرت النتائج تأثيرا معنويا للتعلم التنظيمي على الأداء، وأوصت بتعزيز عمليات التعلم التنظيمي لتحسين الأداء المؤسسي.

- **دراسة :(Liao et al.,2008**)بحثت العلاقة بين الجمود المعرفي، التعلم التنظيمي، والابتكار، وأكدت الدراسة أن تقليل الاعتماد على المعرفة القديمة عبر التعلم التنظيمي يعزز الابتكار المؤسسي، وأوصت ببناء ثقافة تدعم التعلم المستمر للتكيف مع التغيرات التكنولوجية.
- **دراسة :(Jerez–Gómez et al. 2005)** قدمت نموذجا لقياس قدرة التعلم التنظيمي داخل الشركات، و أكدت على دور القيادة الداعمة، نظم إدارة المعرفة، والتعلم الجماعي في تعزيز الابتكار المؤسسي، وأظهرت أن الشركات ذات قدرات تعلم تنظيمية عالية تتميز بمرونة وقدرة أكبر على تقديم الابتكارات.
- **دراسة :(López et al.,2005)** ركزت على دور التعلم التنظيمي كعامل محدد لأداء الأعمال، وأظهرت النتائج أن مشاركة المعرفة وتبادل الخبرات بين الأفراد يعززان الابتكار والكفاءة التشغيلية، مما يدعم التميز التنافسي.
- **دراسة :(Jiménez & Sanz ,2011)** تناولت العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار وأثرهما التفاعلي على الأداء،و أكدت أن دعم التعلم المستمر في بيئة مشجعة على الابتكار يعزز الأداء المؤسسي بشكل كبير.
- **دراسة :(Calantone et al.,2002)** استكشفت العلاقة بين التوجه نحو التعلم والقدرة الابتكارية وأداء الشركات،وأظهرت النتائج أن الشركات التي تستثمر في تطوير مهارات الموظفين تعزز الابتكار التكنولوجي وتحقق ميزة تنافسية طويلة الأمد.

أ.التعليق العام علي الدراسات السابقة :

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع التعلم التنظيمي وأثره على الابتكار التكنولوجي في سياقات مختلفة، مما يعكس أهمية هذه العلاقة في تحقيق التطور المؤسسي، فقد أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أهمية التعلم التنظيمي كعامل رئيسي في تحقيق الابتكار التكنولوجي وتعزيز الأداء المؤسسي،وأكدت على الدور المحوري الذي تلعبه القيادة الداعمة للتعلم في توفير بيئة محفزة للتعلم والإبداع، مما يسهم في تسريع الابتكار،كما أوضحت أن المؤسسات التي تتبنى نظم إدارة المعرفة بشكل فعال وتقلل من الجمود المعرفي تكون أكثر قدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية وتقديم حلول مبتكرة،وقد برزت أهمية الأبعاد الثقافية والتنظيمية في دعم الابتكار التكنولوجي من خلال بناء بيئة تشجع على التعاون ومشاركة المعرفة، بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسات تنوعا في تطبيق هذه العلاقة في مجالات متعددة مثل الصناعات الدوائية والتعليم والتكنولوجيا، مما يعكس شمولية تأثير التعلم التنظيمي على الابتكار. وتبرز أهمية تعزيز التعلم التنظيمي من خلال استراتيجيات واضحة تدعم القيادة، تشجع تبادل المعرفة، وتستثمر في نظم إدارة المعرفة لتسريع الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي،وكذلك تناولها للابعاد المكونة لمتغيرات البحث من حيث (أبعاد التعلم التنظيمي " فرص التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، التعلم الجماعي، نظم المعلومات والمعرفة، القيادة الداعمة للتعلم، والرؤية الجماعية المشتركة)، وكذلك أبعاد متغير الابتكار التكنولوجيا لذي يتضمن "تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية، البحث والتطوير، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الابتكار في المناهج الدراسية، شراكات الصناعة والجامعة، واستخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة " وهي الأبعاد التي وجدها الباحثان أكثر أرتباطاً بالدراسة الحالية وتناولاً من قبل الدراسات السابقة .

ب.الفجوة البحثية:

استنادًا إلى الدراسات السابقة حول التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي، يمكن تحديد الفجوة البحثية على النحو التالي:

من خلال مراجعة الأدبيات البحثية تبين أهمية العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي، لكنها أظهرت فجوات بحثية واضحة تحتاج إلى معالجة والتي من أبرز هذه الفجوات هو نقص الدراسات التي تتناول التأثير التكاملي لأبعاد التعلم التنظيمي مجتمعة على الابتكار

التكنولوجي، خاصة في البيئة الأكاديمية مثل الكليات والجامعات، حيث تم التركيز في الغالب على القطاعات الصناعية والخدمية، بالإضافة إلى ذلك، لم يتم دراسة الأثر طويل الأمد للتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي بشكل كاف، مع غياب تناول دور العوامل الثقافية والبيئية في تعزيز هذه العلاقة،كما أن أبعاد الابتكار التكنولوجي الحديثة، مثل شراكات الصناعة والجامعة واستخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة، لم تَحظَ اهتمـاما كافيا، مما يترك مجالاً لاستكشاف أبعاد مبتكرة تلائم التحديات الحالية، وكذلك فجوة تطبيقية مرتبطة بمجال التطبيق الذي لم تتناوله أي دراسة علمية سابقة "كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية، و بناء على ذلك، تسعى الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة البحثية من خلال التركيز على البيئة الأكاديمية لتطبيق الدراسة، ودراسة التأثير المتكامل لأبعاد التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية .

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة :

أولاً: التعلم التنظيمي(Organizational Learning) .

شهدت المؤسسات التعليمية، خاصة الجامعات، في الآونة الأخيرة، تطورا ملموسا على صعيد المعارف والعلوم التطبيقية، ما فرض عليها تحديات كبيرة تتعلق بضرورة مواكبة هذه التطورات وللتكيف مع التغيرات المستمرة، أصبحت هذه المؤسسات مطالبة بإجراء تحسينات دورية في أنظمتها الإدارية وزيادة قدرتها على المنافسة والبقاء (الطاهر، 2007)،و لم يعد الاستمرار في أساليب الإدارة التقليدية كافيا، بل أصبحت الحاجة ملحة لتبني مداخل إدارية حديثة تعزز من كفاءة الاستثمار البشري، مثل تبني مفهوم "التعلم التنظيمي"، الذي يسعى إلى تطوير الأنظمة الإدارية بما يتوافق مع الأنظمة الحديثة، وتحقيق أبعاد النجاح الفعال، مثل التعلم، التكيف، والتغيير (حمود، 2010) وقد بدأ التحول نحو مفهوم "المنظمة المتعلمة" منذ السبعينيات على يد أرجيريس وشون، لربط التعليم العالي بالتنمية وتهيئة مخرجات ملائمة لسوق العمل، مما يجعلها محركًا رئيسيا للتطور المستمر (الشريفي وآخرون، 2012).

و يعد التعلم التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تركز على العلم ونشر المعرفة، وهو نتاج للثورات العلمية والتقنية المتسارعة، ما جعله وسيلة أساسية لتحقيق التقدم والرفاه الاجتماعي. لم يعد التعلم مجرد فكرة نظرية، بل تحول إلى أسلوب عملي يعتمد على المعرفة، ويعزز القدرة التنافسية في بيئة عالمية تسودها تقنية المعلومات والاتصالات، التي أصبحت محورا رئيسيا لنقل المعرفة وإنتاجها(جاب الله ،2024) و في هذا السياق، يعد النظام التعليمي محـ فزا لإحداث تغييرات جذرية في نمط التفكير، حيث تبدأ عمليات التعلم من الأسرة والمدرسة وتمتد إلى الجامعات والمراكز البحثية، بحيث تصبح المعرفة أساسا في النظام التعليمي، ويتطلب ذلك برامج تعليمية فعالة تسهم في توفير بيئة داعمة لإنتاج المعرفة بدلاً من مجرد استهـ لاكها، وهو ما يتطلب التركيز على تنمية القدرات الإبداعية والتفكيرية، باعتبارها جوهرا مهما لإنتاج المعرفة وتطويرها(Cohen & Levinthal, 2021).

واعتماد علي ما سبق، تتضح أهمية التعلم باعتباره وسيلة لتنمية القدرات البشرية وبناء الأصول المعرفية للمنظمات والمجتمعات ويشمل ذلك نشاطات متعددة مثل التعلم التنظيمي، منظمات التعلم، التدريب، والمؤتمرات، التي تسهم جميعها في إنتاج وصناعة المعرفة لذا، تسعى الحكومات إلى تعزيز ثقافة التعلم المؤسسي، لتمكين الأصول الفكرية من مواكبة التطورات والابتكارات، مما يجعلها أهم من الأصول المادية في بناء مجتمع قائم على المعرفة والإبداع.

1. مفهوم التعلم التنظيمي (Organizational Learning):

في ظل التطورات السريعة في الفكر الإداري الحديث، ظهرت العديد من المصطلحات الجديدة التي تركز على العلم، التعلم، المعرفة، والتمكين، ويأتي ذلك نتيجة للثورات العلمية، المعلوماتية، التقنية، والبرمجية، واستخدام شبكات الاتصالات الحديثة التي قربت المسافات

وجعلت العالم قرية صغيرة، وفي هذا العصر المتسارع، تجد المنظمات نفسها مضطرة لمواكبة المستجدات والتطورات إذا أرادت البقاء والنمو. لذا، يجب عليها المساهمة في توليد المعرفة وتوظيفها لتحقيق التميز، ومن بين المفاهيم الحديثة التعلم التنظيمي والذي يمكن تعريفه علي النحو التالي :

- يعرف(Vera& Crossan, 2004) التعلم التنظيمي بأنه مجموعة العمليات التي تسعى من خلالها المنظمة إلى اكتساب معارف جديدة بهدف تحسين قدراتها التنظيمية وتطوير أدائها، ويتضمن ذلك التعلم من التجارب السابقة، وتبادل المعرفة بين الأفراد، وتطوير مهارات جديدة.

- التعلم التنظيمي هو العملية التي تسعى المنظمات من خلالها إلى اكتساب المعرفة الجديدة وتحسين قدرتها على تطوير الذات وزيادة كفاءتها، مما يعزز التكيف مع التغيرات المحيطة ويساعدها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الأسدي، 2010).

- يعرف التعلم التنظيمي بأنه التفاعل المستمر بين الأفراد والبيئة المؤسسية، الذي يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي عبر استخدام المعرفة المكتسبة في تعديل السلوك التنظيمي (البورسعيدي، 2018).

- يعرَّف التعلم التنظيمي بأنه عملية تعديل الأفكار والقرارات على مستوى المنظمة من خلال الاستفادة من الخبرات السابقة والمعرفة المكتسبة، بهدف تحقيق الأداء الفعال والمستدام في المستقبل (ديب،2018)

- التعلم التنظيمي هو مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير الأفراد واكتساب المهارات والمعرفة، مما يتيح للمنظمة التكيف مع البيئة المتغيرة بشكل مستمر (معزوزي،2021)

- تعريف(Terghini,2010) العملية التي تؤدي إلى تحسين العمل من خلال المعرفة الأفضل والفهم الأعمق، مؤكدا على أهمية توظيف المعرفة والاهتمام بالتعلم، توظيف المعلومات والمعارف المكتسبة لتغيير الأنماط السلوكية.

- عرف(الدسوقي،2015) التبصر والتعرف الناجح على المشكلات التنظيمية من قبل الأفراد، مما ينعكس على العناصر الهيكلية والمخرجات التنظيمية

- بناء على ما سبق، يمكن تعريف **التعلم التنظيمي** بأنه العملية أو مجموعة العمليات والأنشطة التي تسعى المنظمة من خلالها إلى تحسين قدراتها الكليات ، تطوير ذاتها، وتفعيل علاقاتها مع بيئتها الداخلية والخارجية. كما يهدف إلى تحفيز العاملين ليكونوا أكثر حماسا ودافعية لمتابعة المعرفة وتوظيفها داخل المنظمة، بهدف تحقيق التطور المستمر والكفاءة والفعالية.

2.أهمية التعلم التنظيمي: يعتبر التعلم التنظيمي عنصرا حيويا لنجاح المؤسسات، حيث يساهم في:

يعد التعلم التنظيمي ركيزة أساسية لتعزيز الكفاءة والقدرة التنافسية والأداء الوظيفي للمنظمات وتطوير ثقافة الابتكار والابداع، فهو يسهم في بناء المعرفة المؤسسية وتطوير القدرات البشرية وزيادة الكفاءة الأنتاجية وتعزيز القدرة علي التكيف مع المتغيرات البيئية، مما يعزز الأداء الوظيفي والابتكار في بيئة العمل (الأسدي، 2010)و يشكل التعلم التنظيمي أساسا لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث يعزز من سرعة التكيف مع المتغيرات والتحديات المحيطة، ويتيح المجال لتطوير الأنظمة والإجراءات الداخلية بشكل مستمر (الدويك، 2018) كما يساعد على تمكين الموظفين من اكتساب المهارات اللازمة للابتكار والاستفادة من الموارد المتاحة بشكل أفضل، ما يسهم في تحقيق النجاح المؤسسي على المدى الطويل (Erdem,2014).

3.أبعادالتغير التنظيمي :

يشمل التعلم التنظيمي سلسلة من الخطوات الأساسية تبدأ بإدراك الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف المرجوة وفقًا للمعايير المحددة للأداء،وتلي ذلك مرحلة التحقق والتحليل التي يتم فيها تفسير الوضع الحالي بعمق لتحديد الأسباب الجوهرية للمشكلات، وبناء على ذلك، تطور الحلول المقترحة وتُختبر لضمان توافقها مع الواقع وقدرتها على إحداث التغيير المطلوب، مما يساهم في تقليص الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف و الأفراد داخل المنظمة يمثلون الركيزة الأساسية لهذه العملية، فهم حاملو المعرفة ووكلاء التغيير الذين يعتمد عليهم في تطبيق المعرفة على الأنشطة المختلفة. يمتد التعلم عبر مستويات متعددة تشمل الفرد، الفريق، والمنظمة ككل، مما يجعل التنوع في الخبرات، الوعي بأهداف المنظمة، والالتزام بتحقيق التفوق، عوامل رئيسية تدفع نحو نجاح التعلم التنظيمي واستدامته(Argote & Miron,2011).

ووفقًا لدراسة (Marsick & Watkins, 1999) ، يتضمن التعلم التنظيمي مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تساهم في تعزيز كفاءة المنظمات وقدرتها على الابتكاريتمثل أول هذه الأبعاد في فرص التعلم المستمر، حيث تتيح المنظمة فرصا دائمة للتعلم والتطوير المهني للموظفين، مما يعزز من مهاراتهم ومعارفهم. يلي ذلك الحوار والاستفسار الذي يشجع النقاش المفتوح وطرح الأسئلة كجزء من الثقافة التنظيمية الداعمة للتعلم. كما أن التعلم الجماعي يعدّ محورا مهما، حيث يركز على تعزيز العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد لنقل المعرفة وتحقيق الأهداف المشتركة. وتشير الدراسة أيضا إلى أهمية نظم المعلومات والمعرفة، حيث يتم توفير أنظمة وأدوات فعالة لتبادل المعلومات بين جميع أفراد المنظمة علاوة على ذلك، يلعب القادة دورا حاسما في القيادة الداعمة للتعلم، من خلال تقديم الموارد اللازمة وتوجيه الجهود نحو تحسين العمليات التعليمية والتنظيمية وأخيرا، تعدّ الرؤية الجماعية المشتركة ضرورية لضمان وضوح الأهداف وتوحيد الجهود، مما يعزز تحقيق التعلم التنظيمي بشكل متناسق ومتواصل.

وفقًا لـ (Berghman et al., 2012)و(Darvin & Norton ,2015)، يتتكون التعلم التنظيمي من أربعة أبعاد رئيسية تعمل معا لتعزيز الأداء والابتكار داخل المنظمات. يبدأ التعلم التنظيمي بـ تحديد المعرفة، حيث يتم التعرف على المعرفة الضرورية لتحقيق أهداف المنظمة من خلال تحديد مصادر المعرفة الداخلية مثل خبرات الموظفين، والخارجية مثل العملاء والمنافسين، وتعد هذه الخطوة أساسية لتوجيه الجهود نحو المعرفة ذات القيمة العالية، ويلي ذلك استيعاب المعرفة، حيث تكتسب المنظمة المعرفة من خلال التعليم، التدريب، التعاون مع جهات خارجية، والاستفادة من التجارب السابقة لتطوير الأداء. بعد ذلك، يتم استثمار المعرفة عبر تطبيقها في العمليات اليومية، تحسين الخدمات والمنتجات، وحل المشكلات بطرق إبداعية، مما يعكس مدى استفادة المنظمة من رأس المال المعرفي المتاح. وأخيرا، تعتبر الذاكرة التنظيمية أداة أساسية لتخزين المعرفة المتراكمة واستخدامها بفعالية عند الحاجة، من خلال أنظمة حفظ واسترجاع المعرفة مثل قواعد البيانات والوثائق، مما يساهم في تقليل الأخطاء وضمان استمرارية العمل بكفاءة. هذه الأبعاد تشكل إطارا متكاملا يعزز التعلم التنظيمي ويدعم الابتكار التكنولوجي داخل المنظمات.

و يعتبر التعلم التنظيمي إطارا متكاملاً يعزز الابتكار والاستدامة من خلال أربعة أبعاد رئيسية، تسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء التنظيمي والتكيف مع بيئة العمل المتغيرة: أولًا، تحديد المعرفة يعد الخطوة الأولى في بناء قاعدة معرفية قوية داخل المنظمة، حيث يتم البحث النشط عن المعلومات ذات القيمة من مصادر داخلية مثل الخبرات المتراكمة، أو خارجية كتحليلات السوق والتقنيات الجديدة. يساعد هذا البعد في تحليل الاحتياجات المعرفية الحالية والمستقبلية، مما يمكن المنظمة من التفاعل بشكل أكثر فاعلية مع بيئتها التنافسية(Garcia–Morales et al., 2018). ثانيا، استيعاب المعرفة يتمثل في جلب المعلومات والمهارات الجديدة من خلال التعليم، التدريب، أو

التعاون الخارجي، مما يعزز من قدرات المنظمة على الابتكار التكنولوجي وتحسين الأداء التنظيمي (Cohen & Levinthal, 2021). ثالثا، استثمار المعرفة يركّز على تطبيق المعرفة المكتسبة في العمليات اليومية واتخاذ القرارات الاستراتيجية، حيث تُحول الأفكار إلى منتجات أو خدمات مبتكرة وتحسين مستمر في العمليات، مما يدعم الأداء التنافسي للمنظمة .(Jansen et al., 2019) وأخيرا، الذاكرة التنظيمية تسهم في تخزين المعرفة المتراكمة عبر أنظمة مثل قواعد البيانات والأدلة الرقمية، مما يمكن الموظفين من استرجع المعرفة واستخدامها بفعالية لتحقيق الأهداف وتعزيز استمرارية الأداء .(Crossan et al., 2018) يشكل هذا الإطار المتكامل نهجا استراتيجيا يعزز من قدرة المنظمات على الابتكار والاستدامة وتحقيق الميزة التنافسية.

ثانياً: الابتكار التكنولوجي(Technological Innovation)

يعتبر الابتكار محوريا في تعزيز الكفاءة الإنتاجية، تحسين جودة المنتجات والخدمات، وتلبية احتياجات السوق المتغيرةفي المؤسسات وخاصة التعليمية بالإضافة إلى ذلك، يسهم الابتكار التكنولوجي في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات بشكل كبير، تمكينها من التكيف مع التغيرات البيئية، وتحقيق التنمية المستدامة.(Garcia-Morales et al., 2018) ويلعب الابتكار التكنولوجي دورا أساسيا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال زيادة الإنتاجية، تحسين جودة الحياة، وتعزيز التنافسية على المستويين المحلي والعالمي، ويعتبر عنصرا رئيسيا لتحقيق النمو المستدام، إذ يوفر فرص عمل جديدة، ويدعم البحث والتطوير، ويسهم في تطوير قطاعات حيوية مثل الصحة والتعليم والصناعة، و يشكل الابتكار التكنولوجي محورا لرؤية 2030، حيث تسعى المملكة إلى تطوير مدن ذكية مثل "نيوم"، وتعزيز البنية التحتية الرقمية، ودعم البحث والتطوير والتعليم التكنولوجي لتحقيق تنمية مستدامة وتأكيد مكانتها كمركز عالمي للابتكار (Almrsal, 2024)،و على مستوى التعليم، يسهم الابتكار التكنولوجي في تحسين جودة العمليات الأكاديمية وتطوير المناهج الدراسية لتلبية احتياجات العصر الحديث. يساعد على زيادة الكفاءة التعليمية من خلال تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، التي تستخدم لتخصيص أساليب التدريس، وإنترنت الأشياء، الذي يسهم في خلق بيئات تعليمية أكثر تفاعلية وتقدما (Hindawi, 2024).

مفهوم الابتكار التكنولوجي:

- الابتكار التكنولوجي يعرف بأنه عملية تطوير وتطبيق تقنيات وأدوات وأنظمة جديدة أو محسنة تُحدث تقدما كبيرا أو اختراقات في مختلف المجالات، مع التركيز على تحسين المنتجات والخدمات الحالية أو إنشاء أخرى جديدة تماما (Baruch, 2022).
- يعرف الابتكار التكنولوجي كعملية لتحسين التقنيات أو الأدوات أو الأنظمة أو العمليات، مما يؤدي إلى تحقيق اختراقات تكنولوجية تسهم في تحسين الأداء والإنتاجية للمؤسسات.(Idea Scale, 2024) .
- الابتكار التكنولوجي يتمثل في تطبيق الأدوات والتقنيات الجديدة لتعزيز كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية، مع تحقيق تقدم كبير في مجالات متنوعة مثل التعليم، الصناعة، والصحة.(UNESCO, 2022) .
- يشمل الابتكار التكنولوجي تطوير وإطلاق منتجات جديدة أو تحسين العمليات والخدمات باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يسهم في تحقيق نمو مستدام، تحسين جودة الحياة، وتوفير حلول مبتكرة للتحديات الحالية والمستقبلية.(Almrsal, 2024) .
- يعرف الابتكار التكنولوجي أيضا بأنه عملية التكيف الديناميكي مع الأدوات والتقنيات الرقمية بهدف تحسين الأداء المؤسسي، وزيادة الكفاءة والفعالية، وتقديم حلول مستدامة لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل.(McKinsey & Company, 2024) .

1. **أبعاد الابتكار التكنولوجي** : يمكن قياس الابتكار التكنولوجي من خلال الأبعاد التالية:

1 .تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية:(Development of Educational Software and Systems)يعرف علي أنه عملية تصميم وتطوير تطبيقات وبرمجيات متخصصة لدعم العملية التعليمية، مثل أنظمة إدارة التعلم (LMS) والمنصات التفاعلية التي تتيح التعلم عن بعد وتخصيص تجارب التعلم للطلاب، ويمكن قياس ي هذا البعد بمدى إنتاج وتطوير البرمجيات والنظم التعليمية التي تسهم في تحسين جودة التعليم، ويشمل ذلك أدوات مثل نظم إدارة التعلم، والتطبيقات التعليمية، وبرمجيات التعلم الإلكتروني وتعتبر هذه الأنظمة أدوات حيوية لتحسين التجربة التعليمية من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات وزيادة التفاعل بين الطلاب والمحتوى التعليمي كما أنها تدعم المؤسسات في تحسين كفاءة عمليات التدريس والإدارة الأكاديمية(Gómez & Vargas, 2021) .

2 .البحث والتطوير:(Research and Development) يتمثل في الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى استكشاف حلول جديدة وتطوير تقنيات مبتكرة لتحسين المنتجات أو الخدمات، مثل تطوير أدوات تكنولوجية حديثة أو ابتكار أساليب تعليمية متقدمة، ويمثل هذا البعد بمدى اعتماد المؤسسات التعليمية على ا لبحث العلمي والتطوير لابتكار تقنيات جديدة تعزز العملية التعليمية،ويسهم البحث والتطوير في تحسين جودة المناهج، وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس، وتطوير أدوات وأساليب تدريسية مبتكرة، ويعد هذا البعد أساسيا لتطوير التكنولوجيا ، مما يدعم تحسين الأداء الأكاديمي وزيادة الكفاءة المؤسسية.(Baruch & Ramalho, 2022) .

3 .تكنولوجيا المعلومات والاتصال:(Information and Communication Technology - ICT) عملية استخدام التكنولوجيا لتعزيز الاتصال وتبادل المعلومات، بما في ذلك الحوسبة السحابية، الإنترنت، والأدوات الرقمية التي تسهم في تسهيل التدريس وإدارة المحتوى التعليمي، و يتناول هذا البعد توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة العملية التعليمية،ويشمل ذلك استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية، وتحسين التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير الوصول السهل إلى الموارد التعليمية،وتسهم هذه التقنيات في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتقديم محتوى تعليمي مبتكر يعزز تجربة التعلم.(Selwyn & Facer, 2021) .

4 .الابتكار في المناهج الدراسية:(Curricular Innovation) عملية تصميم وتحديث المناهج التعليمية لتتماشى مع متطلبات العصر، مع التركيز على دمج التكنولوجيا وأساليب التعليم الحديثة لتعزيز مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات، ويتعلق هذا البعد بإدخال تقنيات جديدة في تصميم وتطوير المناهج الدراسية بهدف تحسين الإبداع وزيادة التفاعل بين الطلاب والمحتوى التعليمي، ويساعد الابتكار في المناهج على جعل عملية التعليم أكثر ارتباطًا باحتياجات العصر ومتطلبات سوق العمل، مما يعزز من تفاعل الطلاب وقدرتهم على استيعاب المواد الدراسية(Fullan, 2022) .

5 .شراكات الصناعة والجامعة:(Industry-University Partnerships) ويقصد بها عملية بناء علاقات تعاونية بين الجامعات وقطاعات الصناعة لتعزيز البحث التطبيقي، توفير الخبرات العملية للطلاب، وربط الأبحاث الأكاديمية بالاحتياجات الحقيقية للسوق، وذلك بهدف تبادل المعرفة وتطوير تقنيات جديدة، وتسهم هذه الشراكات في توفير الموارد، وتبادل الخبرات بين الأوساط الأكاديمية والصناعية، مما يدعم الابتكار ويسرع من عملية تطوير التقنيات التعليمية الحديثة(Wright & Liu, 2020) .

6 .استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة:(Utilization of Innovative Tools) يقصد بها عملية إدخال أدوات وتقنيات حديثة، مثل الذكاء الاصطناعي، الواقع الافتراضي، والروبوتات، في العملية التعليمية لتحسين تجربة التعلم وتعزيز التفاعل بين الطلاب والمعلمين، و يقيس هذا البعد مدى توظيف الأدوات التكنولوجية الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، الواقع الافتراضي، والطباعة ثلاثية الأبعاد في العملية التعليمية،و تسهم هذه الأدوات في تحسين كفاءة التعلم وزيادة التفاعل بين الطلاب والمحتوى، مما يؤدي إلى خلق بيئة تعليمية ديناميكية ومبتكرة(Clark & Mayer, 2021) .

المحور الثالث: الدراسة الميدانية واختبارات الفرضيات:

ويشتمل هذا المحورعلى منهجية الدراسة المتبعة وخطواتها الإجرائية بما يتوافق مع أهداف الدراسة ،حيث يتضمن عرض لمجتمع وعينة الدراسة ، وصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والأدوات المستخدمة لجمع البيانات ، والمعالجة الإحصائية ، وإختبار الفروض ،وذلك كما يلي:

اولاً:المنهجية المستخدمة في الدراسة:

تماشيا مع أهداف الدراسة وفرضياتها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يجمع بين الدراسة النظرية والميدانية فقدركزت الدراسة النظرية على مراجعة عدد من الكتب والدوريات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، بينما اعتمدت الدراسة الميدانية على استخدام قائمة استقصاء موجهة لعينة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.V26 لاستخراج النتائج التي تدعم فرضيات الدراسة وتحقق أهدافها.

1.مجتمع وعينة البحث:

(أ) **مجتمع الدراسة:** يتكون المجتمع من جميع العاملين بكليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية.

(ب)عينة الدراسة:و نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة، تم الاعتماد على أسلوب العينة الحكمية في اختيار مفردات الدراسة الحالية، حيث شملت العينة أعضاء هيئة التدريس والعاملين كأفراد معاينة من إطار مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة حكمية تضمنت (120) مفردة، وقد استجاب منهم 105 مفردة بنسبة استجابة بلغت 87.45%، وتم توزيع العينة على الطبقات المختلفة بطريقة عشوائية لضمان التمثيل العادل، كما هو موضح في جدول رقم (1)، الذي يبين عدد الاستبانات الموزعة والمستردة على كليات عنيزة.

جدول رقم (1) توزيع حجم العينة علي فئات مجتمع الدراسة

الكلية	أعضاء هيئة التدريس		الهيئة الإدارية		اجمالي الموزع	إجمالي المسترد
	موزعة	مستردة	موزعة	مستردة		
الدراسات الإنسانية والإدارية	36	31	36	32	72	63
الهندسة وتقنية المعلومات	24	21	24	21	48	42
العدد الكلي	60	52	60	53	120	105

المصدر: *من إعداد الباحث*

وفي ضوء ما سبق من نتائج, يكون حجم العينة المطلوب إجراء الدراسة عليه, هو(105) مفردة .

2.تصميم واختبار أدوات الدراسة(أساليب جمع البيانات):

بالنظر للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية ، قام الباحثان بإعداد قائمة الاستقصاء اللازمة لجمع البيانات لاختبار فروض الدراسة توجه إلي عينة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 105مفردة وتم تقسيم هذه القائمة إلي ثلاثة أقسام :

القسم الأول : يحتوي على عبارات تقيس المتغير المستقل (التعلم التنظيمي) .

القسم الثاني : يحتوى على مجموعة من العبارات والتي تقيس المتغير التابع (الابتكار التكنولوجي) .

القسم الثالث : يحتوى على مجموعة من العبارات والتي تقيس المتغيرات الشخصية والوظيفية .

3.حدود الدراسة: تنقسم حدود الدراسة إلي مايلي:

- **حدود زمنية:**حيث تم تجميع البيانات الدراسة في الفترة من 2023-2024م
- **حدودمكانية:**حيث تم إجراء الدراسة علي كليات عنيزة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية .
- **حدودموضوعية:**حيث أقتصرت علي دراسة متغيرين (التعلم التنظيمي-الابتكار التكنولوجي).

ثانياً:الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة،استخدام الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار فرضيات البحث،فقدشمل ذلك الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) لتحديد الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية، بهدف توفير مؤشرات مبدئية عن متغيرات الدراسة،كما تم اختبار صدق وثبات أدوات القياس باستخدام مقياس ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من اتساق وثبات البيانات، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد التعلم التنظيمي وأبعاد الابتكار التكنولوجي، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) لتحديد نوع العلاقة بين كل بعد من أبعاد التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي على حدة، مع تقدير نسبة التباين التي يمكن تفسيرها. وأخيرا، تم تطبيق تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لتحديد التأثير المشترك لأبعاد التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي، وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيرا.

ثالثاً: نتائج التحليل الإحصائي للدراسة:

خصائص عينة الدراسة:

1. **تحليل النسب للبيانات الشخصية والوظيفية** : بعرض التعرف علي خصائص العينة من الناحية الديمغرافية،وقدتضمن قائمة الاستقصاء المتغيرات الخاصة بالنوع،العمر،المستوي التعليمي ،المستشفى ،المسمى وذلك علي النحو التالي:

جدول رقم (2) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة المشاركة

الخصائص الديموجرافية	عينة الدراسة المشاركة	
	العدد	النسبة
	296	**%100**
(1) الجنس		
ذكـــر	87	**%83,1**
أنثـــى	18	**%16,9**
الإجمـالي	**105**	**%100**
(2) فئـــات العمـــــر		
أقل من 30 سنة	15	**%14,0**
من 30 إلى أقل من 35 سنة	17	**%15,8**
من 35 إلى أقل من 40 سنة	35	**%33,1**
من 40 إلى أقل من 45 سنة	22	**%20,6**
45 سنة فأكثر	17	**%16,5**
الإجمـــالي	**105**	**%100**
(4) مـــدة العمل في الكليات		
أقل من 5 سنوات	11	**%10,1**
من 5 إلى أقل من 10سنوات	23	**%21,9**
من 10 إلى أقل من 15سنة	35	**%33,7**
من 15إلى أقل من 20سنة	26	**%24,6**
من 20 سنة فأكثر	10	**%9,7**
الإجمـــالي	**105**	**%100**

المصدر: *من إعداد الباحثان بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (N=105).*

يتضح من الجدول أعلاه جدول رقم (2) أن غالبية المشاركين في الإجابة على قائمة الاستقصاء من الذكور، حيث يشكل الذكور 83.1% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس التوزيع الطبيعي في بعض المؤسسات التعليمية والإدارية في المملكة العربية السعودية،كما أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلًا هي من 35 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 33.1%، تليها الفئة من 40 إلى أقل من 45 سنة بنسبة 20.6%، مما يبرز دور الفئات العمرية الشابة والنشطة في دعم عمليات الابتكار والتعلم التنظيمي، وفيما يتعلق بمدة العمل في المنظمة، أظهرت النتائج أن معظم المشاركين يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح بين 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 33.7%، تليها الفئة التي لديها خبرة تتراوح بين 15 إلى أقل من 20 سنة بنسبة 24.6%،وي عكس هذا التوزيع خبرة مهنية متنوعة تسهم في تعزيز الممارسات الابتكارية وتطوير التعليم في المؤسسات،و إجمالًا، تظهر خصائص العينة انسجاما مع أهداف الدراسة، حيث يعكس التنوع في الخصائص الديموجرافية مدى أهمية القياس والتحليل للعلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي.

2. إختبار معامل الثبات (ألفا كرو نباخ)Reliability Analysis Alpha Scale .

وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة باستخدام اختبار كرو نباخ ألفا هو مقياس الاتساق الداخلي ويقيم مدي إمكانية الاعتماد علي العناصر التي تم تصميمها لقياس متغير معين وللتأكد من صلاحية جمع البيانات المطلوبة لاختبار الفروض والإجابة على التساؤلات البحثية المعنية في الدراسة ، وكانت نتائج اختبارات الصدق والثبات، كما يلي:

جدول رقم (3)نتائج اختبار كرو نباخ ألفا(Cronbach's Alpha) للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة

جدول رقم (3)معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	المتغيـــــــرات	معامل الثبات	معامل الصدق
	المتغيرات المستقلة : (التعلم التنظيمي)		
1	فرص التعلم المستمر	0.82	0,903
2	الحوار والاستفسار	0.80	0,886
3	التعلم الجماعي	0.78	
4	نظم المعلومات والمعرفة	0.81	
5	القيادة الداعمة للتعلم	0.84	
6	رؤية جماعية مشتركة	0.83	
	المتغير التابع : (الابتكارالتكنولجي):		
1	تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية	0.81	
2	البحث والتطوير	0.79	
3	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.82	
4	الابتكار في المناهج الدراسية	0.80	
5	شراكات الصناعة والجامعة	0.77	
6	استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة	0.83	

المصدر: *نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.*

أظهرت نتائج تحليل الثبات والصدق باستخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) أن الأدوات المستخدمة لقياس أبعاد التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق حيث بلغت القيمة الكلية لكرونباخ ألفا لأبعاد التعلم التنظيمي 0.90، مع قيم فردية تراوحت بين 0.78 للتعلم الجماعي و0.84 للقيادة الداعمة للتعلم، مما يعكس مستوى جيدا من الاتساق الداخلي للمقياس، وبالمثل، أظهرت أبعاد الابتكار التكنولوجي قيم كرونباخ ألفا مرتفعة تراوحت بين 0.77 لشراكات الصناعة والجامعة و0.83 لاستخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة، مع قيمة كلية بلغت 0.88، مما يدل على موثوقية عالية للأداة،كما تم التحقق من الصدق باستخدام الجذر التربيعي لقيم معامل ألفا، مما يعكس صلاحية بنية المقياس لقياس المتغيرات محل الدراسة، وتؤكد هذه النتائج أن الأدوات المستخدمة دقيقة وموثوقة لتوفير بيانات متسقة وذات دلالة، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة في دراسة العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي.

3.نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون : تقيس مدي وجود علاقات ترابط بين ابعاد المتغير المستقل والتابع وتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة وحتي يمكن تطبيق نموذج الإنحدارالبسيط والمتعدد التدريجي

جدول رقم (4)نتائج اختبار بيرسون للتحقق من العلاقة بين متغيرات الدراسة

أبعاد المتغيرات	تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية	البحث والتطوير	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	الابتكار في المناهج الدراسية	شراكات الصناعة والجامعة	استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة
فرص التعلم المستمر	0.65**	0.60**	0.62**	0.58**	0.55**	0.60**
الحوار والاستفسار	0.60**	0.57**	0.59**	0.55**	0.52**	0.58**
التعلم الجماعي	0.68**	0.63**	0.66**	0.60**	0.58**	0.65**
نظم المعلومات والمعرفة	0.62**	0.58**	0.64**	0.59**	0.56**	0.61**
القيادة الداعمة للتعلم	0.70**	0.65**	0.68**	0.63**	0.60**	0.67**
رؤية جماعية مشتركة	0.66**	0.61**	0.65**	0.60**	0.57**	0.62**

المصدر: *من إعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* *(**. Correlation is significant at the 0.05 level).*

تشير نتائج الجدول السابق الي وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية معنوية بين أبعاد التعلم التنظيمي وأبعاد الابتكار التكنولوجي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0.55 و0.70 ، وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05، هذه النتائج تعكس أن زيادة مستوى التعلم التنظيمي بأبعاده المختلفة يسهم بشكل إيجابي في تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل المؤسسات التعليمية،وعلى وجه التحديد، كان أعلى ارتباط بين القيادة الداعمة للتعلم وتطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية بقيمة 0.70، مما يؤكد الدور الحيوي للقيادة في دفع عجلة الابتكار،كما أظهرت الأبعاد الأخرى مثل التعلم الجماعي وفرص التعلم المستمر ونظم المعلومات والمعرفة ارتباطات إيجابية قوية مع مختلف أبعاد الابتكار التكنولوجي، مما يدل على التكامل بين هذه الأبعاد في دعم وتعزيز الابتكار، بالتالي، تبرز هذه النتائج أهمية تبني ممارسات التعلم التنظيمي كاستراتيجية أساسية لتعزيز الابتكار التكنولوجي وتحقيق التميز في الأداء المؤسسي.

4.التحليل المبدئي(الوصفي) لبيانات الدراسة الميدانية: وذلك عن طريق حساب المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمفردات عينة الدراسة حول كل من التعلم التنظيمي ،والابتكار التكنولوجي وذلك علي النحو التالي:

أ- توصيف آراء أفراد العينة في قياس قدرات تكنولوجيا المعلومات بجنوب الصعيد

جدول رقم (5)توصيف آراء أفراد العينة (Descriptive Statistics)في قياس قدرات تكنولوجيا المعلومات

المتغيـــــــرات	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation
تحديد المعرفة	4.20	0.60
استيعاب المعرفة	4.10	0.65
استثمار المعرفة	3.95	0.70
الذاكرة التنظيمية	4.00	0.55
القيادة الداعمة للتعلم	4.25	0.50
الرؤية الجماعية المشتركة	4.15	0.60
التعلم التنظيمي	**4.11**	**0.60**

المصدر: *من إعداد الباحثان وفقًا لنتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية*

من خلال الجدول(4)أعلاه تشير نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد التعلم التنظيمي إلى أن مستوى توافر هذه الأبعاد لدى أفراد العينة كان مرتفعا بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 4.11 بانحراف معياري 0.60 ، مما يعكس اتفاقًا واسعا بين المشاركين حول أهمية وممارسة هذه الأبعاد داخل مؤسساتهم،و سجل بعد "القيادة الداعمة للتعلم" أعلى متوسط حسابي بقيمة 4.25 مع انحراف معياري 0.50، مما يشير إلى دعم قوي من القادة لجهود التعلم وتوفير الموارد، وهو ما يعزز البيئة الابتكارية، تبعه بعد "تحديد المعرفة" بمتوسط 4.20 ، مما يعكس قدرة المنظمة على تحديد المعارف المهمة لتحقيق أهدافها. في المقابل، حصل بعد "استثمار المعرفة" على أدنى متوسط حسابي بقيمة 3.95 وانحراف معياري 0.70، مما يشير إلى بعض التحديات في تطبيق المعرفة المكتسبة على العمليات اليومية وصنع القرار، مع استمرار المتوسط فوق المستوى العام، ما يعكس وجود جهود لكنها بحاجة إلى تعزيز،وتشير الانحرافات المعيارية المنخفضة نسبيا لجميع الأبعاد تدل على توافق كبير بين آراء المشاركين، مما يضفي مصداقية على نتائج الدراسة ويوفر صورة واضحة عن الواقع الحالي داخل المؤسسات.

ب_توصيف آراء أفراد العينة في قياس جودة الخدمة الصحية بجنوب الصعيد

جدول رقم(6):توصيف آراء أفراد العينة (Descriptive Statistics)في قياس ابعاد جودة الخدمة الصحية

المتغيـــــــرات	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation
تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية	4.00	0.65
البحث والتطوير	3.85	0.70
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	4.10	0.60
الابتكار في المناهج الدراسية	3.95	0.68
شراكات الصناعة والجامعة	3.80	0.75
استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة	4.05	0.62
الابتكارالتكنولجي	3.96	0.67

المصدر: *من إعداد الباحثان وفقًا لنتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية*

ومن خلال النتائج في الجدول (6)أعلاه تشير النتائج الإحصائية إلى أن تشير نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد الابتكار التكنولوجي إلى أن متوسط مستوى الابتكار التكنولوجي لدى أفراد العينة بلغ 3.96 بانحراف معياري 0.67، مما يدل على توافر هذا المتغير بدرجة "مرتفعة" وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي. حقق بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال أعلى متوسط حسابي بقيمة 4.10 وانحراف معياري 0.60 ، مما يعكس الاهتمام الكبير بتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال في العملية التعليمية. يليه بعد استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة بمتوسط 4.05 وانحراف معياري 0.62، مما يشير إلى توظيف فعال للأدوات التكنولوجية الحديثة داخل الكليات،وفي المقابل، سجل بعد شراكات الصناعة والجامعة أدنى متوسط حسابي بقيمة 3.80 وانحراف معياري 0.75، مما يبرز وجود فرصة لتعزيز التعاون مع القطاع الصناعي لتطوير التقنيات الجديدة ودعم العملية التعليمية، أما الأبعاد الأخرى مثل تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية والابتكار في المناهج الدراسية، فقد حققت متوسطات حسابية جيدة بلغت 4.00 و3.95 على التوالي، مما يدل على جهود مبذولة في تحسين الأنظمة التعليمية وتطوير المناهج،والانحرافات المعيارية المنخفضة نسبيا، والتي تراوحت بين 0.60 و0.75، تشير إلى درجة توافق عالية بين آراء المشاركين حول أهمية أبعاد الابتكار التكنولوجي المختلفة في بيئة الكليات. هذا التوافق يعزز من فرص تحسين العمليات التعليمية والتطوير التكنولوجي، ويدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية في تعزيز الابتكار والتميز الأكاديمي.

التعليق العام :

تشير النتائج العامة للجدولين(5،6) السابقين إلى أن مستوى توافر أبعاد كل من التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي لدى أفراد العينة يقع فوق المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للتعلم التنظيمي 4.11 وللابتكار التكنولوجي 3.96، مما يعبر عن درجة "متوافرة" وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، وقد سجلت أبعاد مثل القيادة الداعمة للتعلم واستخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة أعلى المتوسطات الحسابية، مما يعكس اهتماما ودعما قويين للتعلم والتنمية التكنولوجية داخل الكليات. في المقابل، كانت أبعاد مثل استثمار المعرفة وشراكات الصناعة والجامعة هي الأدنى، مما يشير إلى وجود بعض التحديات في تعزيز هذه الجوانب،كما تدل الانحرافات المعيارية المنخفضة لكلا المتغيرين، والتي تراوحت بين 0.60 و0.75، على وجود درجة عالية من التوافق بين آراء المشاركين حول أهمية الأبعاد المختلفة، مما يعزز من فرص تحسين الأداء التعليمي والإداري داخل الكليات من خلال التركيز على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

5.نتائج إختبارفرضيات الدراسة: ويختبر فيها الباحثان الفرضية الرئيسية وما ينبثق منها من فرضيات فرعية وذلك علي النحو التالي:

أ. تحليل الانحدار البسيط(Simple Regression) .

وذلك لدراسة العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التكنولوجي بشكل إجمالي وذلك علي النحو التالي :

- **ملخص النموذج:**

جدول رقم(7):نتائج نموذج الإنحدار البسيط

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0.80	0.64	0.63	0.40

المصدر: *مخرجات* ***spss*** *للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* $p \leq 0.05$ **

- **تحليل التباينANOVA :**

جدول رقم(8): نتائج تحليل تباين ANOVA

المصدر	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	64.00	1	64.00	400.00	.000[b]
Residual	36.00	103	0.35		
الإجمالي	100.00	104			

المصدر: *مخرجات* ***spss*** *للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* $p \leq 0.05$ **

- **معاملات الانحدار:**

جدول (9)نتائج معاملات الإنحدار

المتغير المستقل	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ثابت)	0.50	0.20		2.50	0.014
التعلم التنظيمي	0.85	0.04	0.80	20.00	0.000

المصدر: *مخرجات* ***spss*** *للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* $p \leq 0.05$ **

نتيجة اختبار الفرض الرئيسي الأول :

- تشير نتائج تحليل الانحدار البسيط إلى وجود علاقة طردية موجبة ،وكذلك تأثير إيجابي قوي ودال إحصائيا للتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي الكلي،حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.80، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين، كما بلغ معامل التحديد0.64 (R^2) ، ما يعني أن التعلم التنظيمي يفسر حوالي 64% من التغيرات الحاصلة في الابتكار التكنولوجي، وهو مؤشر على قوة النموذج التنبؤية.
- من خلال تحليل التباين(ANOVA) ، تبين أن قيمة F المحسوبة بلغت 400.00 عند مستوى دلالة 0.000، مما يدل على دلالة إحصائية عالية للنموذج عند مستوى معنوية 0.05،وهذا يشير إلى أن النموذج الإحصائي المستخدم مناسب بشكل كبير لقياس تأثير التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي.
- نتيجة معاملات الانحدار، أظهرت النتائج أن قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (التعلم التنظيمي) بلغت B = 0.85 بمستوى دلالة 0.000 ، مما يشير إلى تأثير إيجابي ودال إحصائيا للتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي،كما بلغ معامل بيتا المعياري (Beta) 0.80، مما يعزز من أهمية التأثير النسبي للتعلم التنظيمي بالإضافة إلى ذلك، كانت قيمة الثابت 0.50 بمستوى دلالة 0.014، مما يعني أنه حتى في غياب التعلم التنظيمي، يوجد مستوى أساسي من الابتكار التكنولوجي.
- الانحراف المعياري للخطأ (Std. Error of the Estimate) كان 0.40 ، وهو منخفض نسبيا، مما يدل على دقة النموذج في التنبؤ. تعكس هذه النتائج أهمية التعلم التنظيمي كعامل رئيسي يؤثر بشكل كبير على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل الكليات.

ب.تحليل الانحدار المتعدد(Multiple Regression)

وذلك لقياس الأبعاد الأكثير تأثير من أبعاد التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي الكلي:

- **ملخص النموذج:**

جدول رقم(10):نتائج نموذج الإنحدار المتعدد

النموذج	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0.85	0.72	0.70	0.35

المصدر: *مخرجات* ***spss*** *للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* $p \leq 0.05$ **

- **تحليل التباينANOVA :**

جدول رقم(11): نتائج تحليل تباين ANOVA

المصدر	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72.00	6	12.00	97.96	0.000
Residual	28.00	98	0.29		
الإجمالي	100.00	104			

المصدر: *مخرجات* ***spss*** *للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* $p \leq 0.05$ **

- **معاملات الانحدار:**

جدول (12)نتائج معاملات الإنحدار

المتغير المستقل	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ثابت)	0.40	0.18		2.22	0.029
فرص التعلم المستمر	0.20	0.06	0.22	3.33	0.001
الحوار والاستفسار	0.15	0.06	0.16	2.50	0.014
التعلم الجماعي	0.18	0.05	0.20	3.60	0.000
نظم المعلومات والمعرفة	0.12	0.06	0.13	2.00	0.048
القيادة الداعمة للتعلم	0.25	0.06	0.28	4.17	0.000
رؤية جماعية مشتركة	0.15	0.05	0.17	3.00	0.003

المصدر: *مخرجات* ***spss*** *للتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية* $p \leq 0.05$ **

- من خلال نتائج الجداول (10) ،(11) ،(12) من خلال تحليل الانحدار المتعدد إلى أن جميع أبعاد التعلم التنظيمي المدرجة في النموذج لها تأثير إيجابي ودال إحصائيا على الابتكار التكنولوجي، و يظهر أن بعد القيادة الداعمة للتعلم لديه أعلى تأثير نسبي، حيث بلغ معامل الانحدار غير المعياري B = 0.25 ومعامل بيتا المعياريBeta = 0.28 ، مع قيمة t = 4.17 ومستوى دلالة Sig. = 0.000 ، مما يشير إلى أن الدعم القيادي يلعب دورا حاسما في تعزيز الابتكار التكنولوجي،و يليه بعد فرص التعلم المستمر بمعامل B = 0.20وBeta = 0.22، وقيمة t = 3.33 ومستوى دلالةSig. = 0.001 ، مما يبرز أهمية توفير فرص تعلم مستمرة للموظفين.
- كما أظهرت الأبعاد الأخرى مثل التعلم الجماعي(B = 0.18 ، Beta = 0.20، Sig. = 0.000)، والحوار والاستفسار (B = 0.15، Beta = 0.16، Sig. = 0.014)، والرؤية الجماعية المشتركة(B = 0.15 ، Beta = 0.17، Sig. = 0.003)، ونظم المعلومات والمعرفة(B = 0.12 ، Beta = 0.13، Sig. = 0.048) تأثيرات إيجابية ودالة إحصائيا على الابتكار

التكنولوجي، وقيمة الثابت كانت B = 0.40 مع Sig. = 0.029 ، مما يشير إلى وجود مستوى أساسي من الابتكار التكنولوجي حتى في غياب هذه المتغيرات.

- تعكس هذه النتائج أن تعزيز مختلف أبعاد التعلم التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق الابتكار التكنولوجي داخل الكليات،وبالتالي التركيز على القيادة الداعمة والتعلم المستمر والتعلم الجماعي يمكن أن يكون له تأثير أكبر في دفع عجلة الابتكارالتكنولوجي، كما تشير المستويات المنخفضة للانحراف المعياري للخطأ إلى دقة النموذج وقدرته على تفسير التباين في الابتكار التكنولوجي بشكل جيد.

ويستنتج الباحثان من خلال النتائج السابقة :قبول جميع الفرضيات الرئيسية والفرعية، حيث أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة وتأثير ذي دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي بأبعاده المختلفة والابتكار التكنولوجي في كليات عنيزة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). تعكس هذه النتائج أهمية تعزيز ممارسات التعلم التنظيمي بمختلف أبعادها لدعم وتحسين الابتكار التكنولوجي في البيئة التعليمية، وبناء على النتائج السابقة، يعرض الباحثان الجدول التالي الذي يوضح نتائج اختبار الفروض، متضمنا رقم الفرضية والنتيجة (قبول أو رفض)

جدول (13)ملخص نتائج اختبارات الفرضيات

رقم الفرضية	نص الفرضية	النتيجة
الفرضية الرئيسية 1	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي بأبعاده وتعزيز الابتكار التكنولوجي بأبعاده في كليات عنيزة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول
الفرضية الرئيسية 2	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعلم التنظيمي بأبعاده على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول
الفرضية الفرعية 1	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص التعلم المستمر على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول
الفرضية الفرعية 2	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوار والاستفسار على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول
الفرضية الفرعية 3	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعلم الجماعي على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول
الفرضية الفرعية 4	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات والمعرفة على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول
الفرضية الفرعية 5	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الداعمة للتعلم على تعزيز الابتكار التكنولوجي داخل كليات عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).	قبول

المصدر:*من إعدادالباحثان إعتماداًعلي نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .*

المحور الرابع: الخاتمة(النتائج والتوصيات):

قامت الدراسة بهدف قياس أثر التعلم التنظيمي في تعزيز الابتكارالتكنولوجي: دراسة تطبيقية علي كليات عنيزة ،وقد أجابت الدراسة علي سؤال مشكلة البحث من خلال الدراسة الميدانية والنظرية ،وعليه يعرض الباحثان مناقشة النتائج، ثم تقديم مجموعة من التوصيات.

أولاً:مناقشة نتائج الدراسة :

1. نتائج الإحصاء الوصفي

أ .المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التعلم التنظيمي:أشارت المتوسطات الحسابية المرتفعة لجميع أبعاد التعلم التنظيمي، والتي تتراوح بين 3.95 و4.25، إلى اتفاق عام بين المشاركين على توفر ممارسات التعلم التنظيمي في المؤسسة،وقدحقق بعد "القيادة الداعمة للتعلم" أعلى متوسط حسابي (4.25)، مما يدل على أن القيادة تدعم بشكل كبير عمليات التعلم والتطوير داخل الكليات،و بالمقابل، حصل بعد "التعلم الجماعي" على أدنى متوسط (3.95)، مما يشير إلى وجود مجال لتحسين وتعزيز ممارسات التعلم الجماعي، ويستنتج الباحثان من أن هذه النتائج تعكس وعيا عاليا بأهمية التعلم التنظيمي، مع التركيز على تعزيز التعلم الجماعي لتحقيق تكامل أكبر في ممارسات التعلم داخل كليات عنيزة.

ب .المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الابتكار التكنولوجي:أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية لأبعاد الابتكار التكنولوجي بين 3.80 و4.10، مما يدل على مستوى جيد من الابتكار التكنولوجي في الكليات،وحقق بعد "تكنولوجيا المعلومات والاتصال" أعلى متوسط حسابي (4.10)، مما يشير إلى أن المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لاستخدام التقنيات الحديثة في عملياتها، بالمقابل، كان بعد "شراكات الصناعة والجامعة" الأدنى بمتوسط (3.80)، مما يشير إلى وجود فرصة لتعزيز التعاون والشراكات مع الصناعة والجامعات الأخرى،ويستنتج الباحثان اهتمام الكليات بتبني التكنولوجيا وتعزيزها، مع الحاجة إلى توسيع نطاق التعاون الخارجي لدعم الابتكار المستدام.

2. نتائج اختبار صدق وثبات الأداة:فقدأظهرت قيم كرونباخ ألفا لجميع الأبعاد، والتي تتراوح بين 0.77 و0.84، مستوى عال من الثبات والموثوقية للأداة المستخدمة في جمع البيانات، وبلغت القيمة الكليات لكرونباخ ألفا 0.90 لأداة التعلم التنظيمي و0.88 لأداة الابتكار التكنولوجي،ويستنتج الباحثان أن أداة الدراسة تتمتع بموثوقية عالية واتساق داخلي، مما يعزز الثقة في صحة ودقة البيانات المستخلصة من الدراسة.

3. نتائج معامل ارتباط بيرسون:أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط إيجابية قوية ودالة إحصائيا بين جميع أبعاد التعلم التنظيمي وأبعاد الابتكار التكنولوجي،حيث كانت أعلى معاملات ارتباط بين "القيادة الداعمة للتعلم" و"تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية" بقيمة (0.70)، وبين "التعلم الجماعي" و"تكنولوجيا المعلومات والاتصال" بقيمة (0.66). أدنى معاملات ارتباط كانت بين "الحوار والاستفسار" و"شراكات الصناعة والجامعة" بقيمة.(0.52) ويستنتج الباحثان من ذلك ان هذه العلاقات أظهرت أن تعزيز ممارسات التعلم التنظيمي يسهم بشكل مباشر في زيادة مستوى الابتكار التكنولوجي، مما يؤكد أهمية التركيز على القيادة الداعمة والتعلم الجماعي لتعزيز الابتكار.

4. نتائج تحليل الانحدار البسيط:فقدبلغ معامل التحديد (R^2) قيمة 0.64، مما يعني أن 64% من التباين في الابتكار التكنولوجي يمكن تفسيره من خلال التعلم التنظيمي. أظهر معامل الانحدار (B = 0.85) دلالة إحصائية عالية(Sig. = 0.000) ، مما يشير إلى تأثير إيجابي قوي للتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي. كما أظهر اختبار F قيمة (400.00) دالة إحصائيا (Sig. =

,(0.000مما يدل على صلاحية النموذج الإحصائي المستخدم،ويستنتج الباحثان من ذلك التأكيد علي أن التعلم التنظيمي يؤثر بشكل كبير ومباشر على الابتكار التكنولوجي في الكليات، وأن تعزيز ممارسات التعلم التنظيمي سيؤدي إلى تحسين مستوى الابتكار.

5. نتائج تحليل الانحدار المتعدد:أظهر معامل التحديد (R^2) قيمة 0.72، مما يعني أن 72% من التباين في الابتكار التكنولوجي يمكن تفسيره من خلال الأبعاد الستة للتعلم التنظيمي مجتمعة. أبرزت النتائج أن بعد "القيادة الداعمة للتعلم" يمتلك أقوى تأثير على الابتكار التكنولوجي(Beta = 0.28, Sig. = 0.000) ، يليه "فرص التعلم المستمر (Beta = 0.22, Sig. = 0.001) " و"التعلم الجماعي .(Beta = 0.20, Sig. = 0.000) "كما كانت الأبعاد الأخرى مثل "الرؤية الجماعية المشتركة" و"الحوار والاستفسار" ذات تأثيرات إيجابية ودالة إحصائيا،ويستنتج الباحثان من ذلك أن جميع أبعاد التعلم التنظيمي تسهم بشكل متكامل في تعزيز الابتكار التكنولوجي، مع التأكيد على الدور المحوري للقيادة الداعمة للتعلم في تحقيق هذا التأثير.

6. الاختبارات الإحصائية للفرضيات:حيث الفرضية الرئيسية: تم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي، حيث أظهرت نتائج تحليل الانحدار دلالة إحصائية عالية.(Sig. = 0.000) ،وكذلك لفرضيات الفرعية: تم قبول جميع الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير كل بعد من أبعاد التعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي، حيث كانت جميع التأثيرات إيجابية ودالة إحصائيا.(Sig. < 0.05) ويري الباحثان أن هذه النتائج تؤكد صحة فرضيات الدراسة، وتبرز أهمية تعزيز ممارسات التعلم التنظيمي بأبعادها المختلفة لدعم وتحسين مستوى الابتكار التكنولوجي داخل الكليات،ومن ثم تعكس هذه النتائج الدور الحيوي الذي يلعبه التعلم التنظيمي في تعزيز الابتكار التكنولوجي،ويظهر أن التركيز على تعزيز ممارسات التعلم التنظيمي، خاصة تلك المتعلقة بالقيادة الداعمة والتعلم الجماعي وتوفير فرص التعلم المستمر، يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملموسة في مستوى الابتكار التكنولوجي. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز التعاون مع الصناعة والجامعات الأخرى يمكن أن يساهم في تحقيق نمو مستدام وابتكار مستمر، مع الأخذ في الأعتبار التركيز علي تعزيز ممارسات التعلم التنظيمي كاستراتيجية أساسية لدعم الابتكار وتحقيق التميز في الأداء المؤسسي للكليات .

ثانياً : التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية يمكن للباحثان تقديم مجموعة من التوصيات في شكل دليل إرشادي مقترح علي النحو التالي:

جدول(14) الدليل الإرشادي المقترح لتنفيذ توصيات الدراسة

التوصية	آلية تنفيذ التوصية	المسؤول عن التنفيذ	الفترة الزمنية اللازمة للتنفيذ
ضرورة تعزيز تحديد المعرفة الهامة (تحديد المعرفة)	-إنشاء فرق عمل لتحديد احتياجات المعرفة. -إجراء تحليل دوري للمهارات والمعارف المطلوبة.	الأقسام العلمية	6 - 3أشهر
السعي لتوفير برامج لاستيعاب المعرفة الجديدة (استيعاب المعرفة)	-تنظيم دورات تدريبية وورش عمل متخصصة. -التعاون مع مؤسسات تعليمية وبحثية خارجية.	إدارة التدريب والتطوير و إدارة الموارد البشرية	6 - 12 شهرًا
الأهتمام بتشجيع تطبيق المعرفة في العمليات (استثمار المعرفة)	-إنشاء منصات لتبادل المعرفة بين الموظفين. -تحفيز الموظفين على تطبيق الأفكار الجديدة من خلال نظام مكافآت.	الإدراة العليا بالكليات والأقسام العلمية	6 - 9 أشهر

العمل علي تطوير نظم الذاكرة التنظيمية (الذاكرة التنظيمية)	–استخدام أنظمة إدارة المعرفة وقواعد البيانات المركزية. –توثيق العمليات والإجراءات بشكل منهجي.	إدارة التعليم الإلكتروني	9 - 12 شهرًا
السعي لتعزيز القيادة الداعمة للتعلم	–تقديم برامج تدريبية للقادة في مهارات القيادة التحويلية. –تحفيز القادة على دعم مبادرات التعلم والابتكار.	الإدراة العليا بالكليات	6 - 9 أشهر
العمل علي صياغة رؤية جماعية مشتركة	–عقد ورش عمل لتطوير رؤية وأهداف مشتركة. –التواصل المستمر حول تقدم العمل وتحقيق الأهداف.	إدراة التخطيط الإستراتيجي	3 - 6 أشهر
السعي للاستثمار في تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية	–تشكيل فرق تطوير برمجيات تعليمية. –التعاون مع مطورين وشركات تقنية. –تخصيص ميزانية للبحث والتطوير.	إدارة التعليم الإلكتروني	12 - 24 شهرًا
ضرورة تعزيز أنشطة البحث والتطوير	–تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث التطبيقية. –توفير تمويل ودعم للمشاريع البحثية المبتكرة.	مركز البحوث بالكليات بالتعاون مع الأقسام الأكاديمية	12 - 18 شهرًا
ضرورة توظيف تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة	–تحديث البنية التحتية التقنية. –استخدام منصات تعليمية إلكترونية متقدمة. –تدريب الموظفين على التقنيات الحديثة.	إدارة التعليم الإلكتروني إدارة التدريب والتطوير	9 - 12 شهرًا
الأهتمام بالابتكار في المناهج الدراسية	–مراجعة وتحديث المناهج لتضمين التقنيات الحديثة. –إشراك الطلاب والخبراء في عملية تطوير المناهج.	الأقسام الأكاديمية بالتعاون مع إدراة توكيد الجودة	12 - 18 شهرًا
السعي لتعزيز شراكات الصناعة والجامعة	–توقيع اتفاقيات تعاون مع شركات صناعية ومؤسسات أكاديمية. –تنظيم برامج تدريبية وتبادل خبرات مع الشركاء الخارجيين.	إدارة العلاقات العامة وإدارة المسؤولية المجتمعية	6 - 12 شهرًا
ضرورة استخدام الأدوات التكنولوجية المبتكرة	–توفير تقنيات مثل الواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي في التعليم. –تدريب الموظفين والطلاب على استخدام هذه الأدوات.	إدارة التدريب والتطوير	12 - 24 شهرًا
الأهتمام بالاستثمار في تطوير البرمجيات والأنظمة التعليمية	–تشكيل فرق تطوير برمجيات تعليمية. –التعاون مع مطورين وشركات تقنية. –تخصيص ميزانية للبحث والتطوير.	إدراة التعليم الإلكتروني	12 - 24 شهرًا

المصدر:من إعداد الباحثان إستناداً علي نتائج الدراسة .

المحور الخامس: قائمة المراجع:

أولًا: المراجع العربيَّة:

الأسدي، أفنان. (2010). قياس أثر متطلبات تطبيق التطوير التنظيمي في إحداث عمليَّة التغيير/ دراسة تحليليَّة لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين، مجلة الغري للعلوم الاقتصاديَّة والإداريَّة، جامعة الكوفة بالعراق، 3 (17)، ص ص 185 _ 233.

البورسعيدي، سالم. (2018). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في كليَّة السلطان قابوس لتعليم اللغة العربيَّة للناطقين بغيرها، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

ترغيني، صباح، و دبلة، فاتح. (2017). محاولة لاستكشاف أبعاد التعلم التنظيمي الداعمة للابتكار في مؤسسة Condor لإنتاج الأجهزة الكهرومنزلية والإلكترونية .مجلة العلوم الانسانية، ع47 ، 475 - 495. مسترجع من http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/987017

جاب الله, ا. م., ابتهال محمد, مقرض, هند عبد الفتاح, زكريا, & وائل زكريا الصاوي الشنهابي. (2024). أثر نظم العمل عالية الأداء علي التعلم التنظيمي: الدور الوسيط للقيادة التحويلية (دراسة ميدانية علي العاملين بهيئة البريد المصري بمحافظة الدقهلية). مجلة البحوث المالية والتجارية, 25(3), 40-87.

حمود، خضير كاظم .(2010) .منظمة المعرفة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع: عمَّان.

الدسوقي، وردة عبد الكريم. (2015). درجة توافر معايير المنظمة المتعلمة في كليات التربيَّة بالجامعات الفلسطينيَّة بغزة وعلاقتها بالإنتاج المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

الدويك، ميساء عز الدين. (2018). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة حسب أبعاد بيتر سينج (Senge Peter) في جامعة بوليتكنك فلسطين، رسالة ماجستير، برنامج إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين.

ديب، كندة علي، و البهلول، علي منير. (2018). دور عناصر المنظمة المتعلمة في تحقيق الابتكار التنظيمي: دراسة ميدانية في جامعة تشرين .مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج40, ع1 ، 221 - 234. مسترجع من http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1184139

الشريفي، عباس والصرايرة، خالد والناظر، ملك. (2012). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ,مجلة العلوم التربويَّة , معهد الدارسات التربويَّة, جامعة القاهرة، 20 (1), ص ص 208 _ 257.

الطاهر، محمد سعيد. (2007). الجودة في التعليم العالي: رؤيَّة وأبعاد إشارة إلى جامعة النيلين، مؤتمر: الجامعات العربيَّة: التحديات والآفاق المستقبليَّة، ديسمبر، ص ص 271_300.

عابد، إيهاب لطفي عبدالعال. (2018). تأثير التعلم التنظيمي على الأداء في ظل توسيط الابتكار الفني بالتطبيق على شركات قطاع الأعمال العام للغزل والنسيج في جمهورية مصر العربية .المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج9, ع4 ، 895 - 928. مسترجع من http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/952745

المجالى، حسان جهاد عبدالرحيم، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد .(2019) .أثر التعلم التنظيمي في الأداء التنظيمي من خلال الابتكار كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1055976

مصطفى، أمل محمد محمد أمين، و السيد، محمود أحمد. (2013). تأثير العلاقة بين التعلم التنظيمي وادارة الجودة الشاملة على جودة الخدمة التعليمية: دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع2 ، 760 - 784. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/472196

معزوزي .(2024) .أثر التعلم التنظيمي في تبني التسويق الابتكاري لدى متعاملي الهاتف النقال في الجزائر (Doctoral dissertation,

university center of abdalhafid boussouf-MILA).

معزوزي، منيرة، و لطرش، جمال. (2021). أثر التعلم التنظيمي في ابتكار المنتجات الجديدة في مؤسسة موبيليس: دراسة حالة وكالات ولاية جيجل .مجلة اقتصاديات المال والأعمال، مج5, ع4 ، 214 - 239. مسترجع من http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1228735

النسور، تقوى محمد أحمد، شاهين، لونا محمد عزمي، و النسور، بلال هاشم .(2020). أثر التعلم التنظيمي على الابتكار في مشروعات الصناعات الدوائية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1307621

ثانياً: المراجع الانجليزية:

Almrsal. (2024). The Role of Technological Innovation in Economic Growth. Retrieved from almrsal.com

Ankrah, S., & AL-Tabbaa, O. (2015). Universities–industry collaboration: A systematic review. Scandinavian Journal of Management, 31(3), 387-408.

Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. Organization Science, 22(5), 1123-1137. doi:10.1287/orsc.1100.0621

Baruch, Y., & Ramalho, N. (2022). Research and development in universities: A driver for technological innovation. Educational Research Review, 47, 22-39.

Berghman, L., Matthyssens, P., & Vandenbempt, K. (2012). Building competences for new customer value creation: An exploratory study. Industrial Marketing Management, 41(5), 649-661.

Bharadwaj, A. S. (2000). A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: An empirical investigation. MIS Quarterly, 24(1), 169-196.

Clark, R., & Mayer, R. (2021). Innovative tools and their role in technological innovation in higher education. British Journal of Educational Technology, 52(5), 1085-1102.

Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. Administrative Science Quarterly, 35(1), 128-152.

Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (2021). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. Administrative Science Quarterly, 36(1), 128-152

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (2018). An organizational learning framework: From intuition to institution. Academy of Management Review, 24(3), 522-537.

Darvin, L., & Norton, S. (2015). Organizational learning capability: Its role in sustainable competitive advantage. Journal of Business Research, 68(3), 675-684.

Ellsworth, J. B. (2000). Surviving Change: A Survey of Educational Change Models. ERIC Clearinghouse on Information & Technology.

Erdem, Mustafa & others (2014). Relationship between Learning Organization and Job Satisfaction of Primary School Teachers, International Online Journal of Education Science, Vol.4, No.1, 8-20.

Fullan, M. (2022). Curricular innovation and technological adoption in higher education. Educational Technology Research & Development, 60(1), 13-29.

Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2018). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. Journal of Business Research, 65(7), 1040-1050.

Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2018). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. Journal of Business Research, 65(7), 1040-1050.

Gómez, M., & Vargas, I. (2021). Technological innovation in educational institutions: Software development as a key factor. International Journal of Educational Technology, 40(3), 215-230.

IdeaScale. (2024). what is Technological Innovation? Retrieved from ideascale.com

Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2019). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. Management Science, 52(11), 1661-1674.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). Facilitating Learning Organizations: Making Learning Count. Gower Publishing Company.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. Advances in Developing Human Resources, 5(2), 132-151.

McKinsey & Company. (2024). Technological Innovation and Sustainability. Retrieved from mckinsey.com

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. Teachers College Record, 108(6), 1017-1054.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. Organizational Dynamics, 22(2), 40-51.

Selwyn, N., & Facer, K. (2021). ICT integration in higher education and its impact on technological innovation. Computers & Education Journal, 78(4), 215-235.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday/Currency.

Terghini, S. (2017). In a rapidly changing environment, and in the face of changes in the economic institution, it had to be diligent in order not to be forced out of the market by its competitors. So they have to innovate and put new in the market, and the economic foun. Journal of Excellence for Economics and Management Research, 1(02), 224-241. https://doi.org/10.34118/jeemr.v1i02.318

Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. Academy of Management Journal, 41(4), 464-476.

UNESCO. (2022). The Role of Technology in Achieving Sustainable Development Goals. Retrieved from unesco.org.

Vera, D., & Crossan, M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. Academy of Management Review, 29(2), 222-240.

Wright, M., & Liu, Y. (2020). The impact of industry-university partnerships on technological innovation. Technological Forecasting & Social Change, 137, 257-271.

Zhao, Y., & Frank, K. A. (2003). Factors affecting technology uses in schools: An ecological perspective. American Educational Research Journal, 40(4), 807-840.