

مدى وعي وإدراك العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لمفهوم التعلم المستمر وخصائص
بيئة عمل التعلم المستمر (دراسة تطبيقية على البنوك والمصارف السعودية في منطقة
المدينة المنورة)

The Extent of Awareness and Understanding of Employees in the Banking
and Financial Sector of the Concept of Continuous Learning and the
Characteristics of the Continuous Learning Work Environment
(An Applied Study on Saudi Banks and Financial Institutions in the
Medina Region)

أسماء رشاد نايف الصالح
Asma Rashad Nayef Alsaleh

أستاذ مساعد في قسم الإدارة- كلية إدارة الأعمال- جامعة طيبة- المملكة العربية السعودية
Assistant Professor in Business Department, College of Business Administration, Taibah University, KSA
arsaleh@taibahu.edu.sa

Accepted

قبول البحث

2024/10/8

Revised

مراجعة البحث

2024/9/12

Received

استلام البحث

2024 /8/27

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2024.14.6.4>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

مدى وعي وإدراك العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر (دراسة تطبيقية على البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة)

The Extent of Awareness and Understanding of Employees in the Banking and Financial Sector of the Concept of Continuous Learning and the Characteristics of the Continuous Learning Work Environment (An Applied Study on Saudi Banks and Financial Institutions in the Medina Region)

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك وعي العاملين في القطاع البنكي والمصرفي في منطقة المدينة المنورة لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر (الميزة التنافسية، الابتكار والمنافسة، بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء، الهياكل والموارد الداعمة، نظم المكافأة والاعتراف، دعم القادة، دعم الزملاء). بالإضافة إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين العاملين حسب المتغيرات الديموغرافية. **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات. تم تطبيق الدراسة على 250 عاملاً في القطاع البنكي والمصرفي، وتم استرداد 207 استبيانات صالحة للتحليل.

النتائج: أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة لديهم إدراك وعي حول مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، وتأثير ذلك على إنجازهم لعملهم. كما تبين أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر حسب الجنس، الخبرة، المستوى الوظيفي، ومجال القطاع. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي. **الخلاصة:** بناءً على نتائج الدراسة أوصت الدراسة بضرورة العمل على توحيد السياسات والإجراءات المتعلقة بالتعلم المستمر لضمان تحقيق أفضل الممارسات بين البنوك والمصارف. وتعزيز فرص التعلم المستمر في بيئة العمل من خلال إنشاء برامج تدريبية مستمرة تركز على تطوير المهارات الشخصية والمهنية للعاملين. وتشجيع الابتكار والتجديد من خلال إنشاء برامج تدريبية وتطويرية وورش عمل تشجع على تجربة الأساليب الجديدة وتقدير الأفكار المبتكرة. كما توصي الدراسة بتعزيز ثقافة التعلم المستمر من خلال توفير موارد تعليمية متنوعة مثل الدورات الإلكترونية والكتب والمقالات.

الكلمات المفتاحية: التعلم المستمر؛ ثقافة التعلم المستمر؛ خصائص بيئة عمل التعلم المستمر؛ الوعي؛ الإدراك.

Abstract:

Objectives: The study aimed to identify the awareness and perception of employees in the banking sector in the Medina region regarding the concept of continuous learning and the characteristics of a continuous learning work environment (competitive advantage, innovation and competition, an open and forgiving work environment, supportive structures and resources, reward and recognition systems, leadership support, and peer support). Additionally, it seeks to identify statistically significant differences among employees based on demographic variables.

Methods: The study used a descriptive-analytical approach and relied on a questionnaire as a tool for data collection. The study was conducted on 250 employees in the banking sector, with 207 valid questionnaires retrieved for analysis.

Results: The results showed that the study sample members have awareness and perception of the concept of continuous learning and the characteristics of a continuous learning work environment and its impact on their job performance. There were no statistically significant differences among employees in the banking sector regarding the concept of continuous learning and the characteristics of a continuous learning work environment based on gender, experience, job level, and sector field. However, there were statistically significant differences attributed to the educational level variable.

Conclusion: Based on the study results, it recommends the need to unify policies and procedures related to continuous learning to ensure the best practices among banks. It also suggests enhancing continuous learning opportunities in the work environment by establishing ongoing training programs focused on developing employees' personal and professional skills. Furthermore, it encourages innovation and renewal by creating training and development programs and workshops that promote experimenting with new methods and appreciating innovative ideas. The study also recommends fostering a culture of continuous learning by providing diverse educational resources such as online courses, books and articles.

Keywords: Continuous learning; continuous learning culture; characteristics of a continuous learning work environment; awareness; perception.

المقدمة:

إن إدارة وتطوير قوى عاملة سريعة التغير وذات مؤهلات عالية في عالم الأعمال أمر أساسي لنمو وتطوير أي منظمة تعتمد على عمل عاملها. أصبح أداء العاملين أكثر تعقيداً وتحدياً من قبل (Alfonso, et al., 2016) وقد ازداد الاهتمام بالتعلم في مكان العمل في السنوات الأخيرة نتيجة للتغيرات التنظيمية مثل تطوير سوق عمل دولي، مما ساعد في جعل التعلم عاملاً عالمياً للميزة التنافسية.

تتعرض المنظمات بشكل مستمر للضغوط البيئية والتغيرات العالمية في عملها، لذا يجب عليها أن تتكيف مع الظروف الجديدة بسرعة وكفاءة. هذا يعني أن العاملين بحاجة إلى اكتساب مهارات جديدة تتطلبها الظروف الجديدة. لذلك، يجب أن يكون مكان العمل مكاناً يمكن للعاملين فيه تطوير مهارات جديدة وتعلمها، فالتعلم هو محاولة لتحقيق الذات في تطوير الجودة والحفاظ على الوجود. فالتعلم المستمر في مكان العمل يعد من أهم العوامل التي تساهم في استمرارية ونجاح المنظمات. والمنظمات التي تتبنى ثقافة التعلم المستمر تتمكن من التكيف بشكل أفضل مع التغيرات البيئية والتكنولوجية، مما يعزز من قدرتها على المنافسة والبقاء في السوق (درة، 2021).

التعلم المستمر في مكان العمل هو جواز السفر لمستقبل المعرفة، حيث يمكن للعاملين الوصول إلى موارد التعلم في أي وقت ومن أي مكان، مما يساهم في تطوير مهاراتهم بشكل مستمر (Kapo, et al., 2021) على سبيل المثال يمكن تحقيق الابتكار المستمر وخلق المعرفة في المنظمات من خلال تحسين التعلم غير الرسمي والمعرفة الضمنية، مما يعزز من قدرة العاملين على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل (Lee & Lee, 2023) على سبيل المثال، استخدام الألعاب في التعلم يمكن أن يكون أداة قوية لتعزيز التعلم المستمر في مكان العمل، مما يزيد من تفاعل العاملين وتحفيزهم على اكتساب مهارات جديدة (Torresan & Hinterhuber, 2023).

يعتبر التعلم المستمر مهماً للنجاح على المدى القصير والطويل، سواء بالنسبة للأفراد أو المنظمات (Jain & Martindale, 2012) لذا يجب تضمين ثقافة التعلم في الأفراد أو المنظمات كضرورة طوال حياة المنظمة والفرد. فالتعلم المستمر استراتيجية مهمة داخل المنظمة، فقد أصبحت القدرة على تعلم وتطوير مهارات الفرد من الكفاءات المهنية الأساسية. الأفراد مسؤولون بشكل متزايد عن أنفسهم، وبما أن المسارات الوظيفية غالباً تتطلب مجموعات من المهارات المتنوعة وقواعد معرفية حالية، زاد هذا التحول إلى المسؤولية الفردية من أهمية التعلم في الوظيفة. أصبحت القدرة على اكتساب مهارات جديدة باستمرار وتحسين المهارات الحالية عنصراً أساسياً للنجاح الوظيفي (Maurer & Weiss, 2010).

التعلم المستمر هو أحد الجوانب الإدارية الهامة. فالمنظمات التي تبحث عن الاستمرارية تحتاج إلى أن تضع آليات فعالة لذلك من خلال التعلم المستمر. تبني المنظمات للتعلم المستمر بحد ذاته يمثل تحدياً هاماً وصعباً لأنه يتطلب تحولاً في أساليبه المعتادة وممارساته التنظيمية واستبدالها بممارسات تتوافق أسرع مع عملية تنمية المعرفة وسرعة انتقال المعلومات داخل المنظمات وفي كل الاتجاهات. فالتعلم المستمر ليس عملاً فردياً وإنما هو شراكة على مستوى المنظمة وبين كل أعضائها وعلى كل مستوياتها (درة، 2011).

وبما أن التعلم المستمر عملية مستمرة ومهمة لكل المنظمات، جاءت هذه الدراسة لتركز على دراسة أهمية هذا التعلم في أحد القطاعات الهامة والتي تشكل حلقة أساسية في استمرار المنظمات ووجودها، وهو القطاع البنكي والمصرفي. وذلك من خلال دراسة مدى إدراك وعي العاملين في هذا القطاع لمفهوم التعلم المستمر في بيئة عملهم وما هي خصائص بيئة عمل التعلم المستمر التي تساهم وتساعد المنظمات في هذا القطاع على الاستمرار والنجاح. أيضاً، جاءت هذه الدراسة لتوضح ما هي خصائص بيئة عمل التعلم المستمر التي يجب على كل منظمات الأعمال أن تدركها لتوفير بيئة عمل مناسبة لعاملها بحيث يستطيعون إنجاز أعمالهم بكفاءة ويساهمون في بقاء وتطور منظماتهم وبقائهم، وذلك من خلال تبني ثقافة تركز على التعلم المستمر.

مشكلة الدراسة:

في ظل المنافسة الشديدة والتطور السريع في أساليب العمل والإدارة والتكنولوجيا، يواجه العاملون في البنوك والمصارف السعودية تحديات كبيرة في الحفاظ على وظائفهم والاستمرار فيها. يتطلب هذا التحدي تبني مفهوم التعلم المستمر وتوفير بيئة عمل تدعمه. تشير الدراسات إلى أن التعلم المستمر يعد أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجريت على موظفي إدارة التعليم في بيشة أن التعلم المستمر له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي (الغامدي والشمري، 2023).

ومع ذلك، يواجه العاملون في البنوك والمصارف السعودية تحديات في تبني مفهوم التعلم المستمر، مثل نقص الموارد أو الدعم المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، تشير الإحصائيات إلى وجود تفاوت في مدى وعي وإدراك العاملين لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة العمل التي تدعمه. على سبيل المثال، أظهرت دراسة حول جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030 أن هناك حاجة ملحة لتحسين بيئة العمل لدعم التعلم المستمر (عارف، عبد الحميد، وحجازي، 2018).

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى إدراك وعي العاملين في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة العمل التي تدعمه، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مدى إدراك وعي العاملين في البنوك والمصارف السعودية لمفهوم التعلم المستمر؟
- ما مدى إدراك وعي العاملين في البنوك والمصارف السعودية لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر وتأثير ذلك على تعلمهم؟

- ما مدى وجود فروقات بين العاملين في البنوك والمصارف السعودية تبعاً للعوامل الديموغرافية؟
- مدى توافر خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في القطاع البنكي والمصرفي في السعودية، تحديداً في منطقة المدينة المنورة؟

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة تكتسب الدراسة أهميتها من ناحيتين:

أولاً: علمياً

- من خلال أهمية الموضوع الذي أعدت لأجله هذه الدراسة، وهو مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر وأهمية ثقافة التعلم المستمر في منظمات الأعمال، وتحديداً في القطاع البنكي والمصرفي.
- يتوقع أن تكون هذه الدراسة بداية لمزيد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال.

ثانياً: عملياً

- تدرس فئة مهمة في المجتمع السعودي، وهم العاملون في المجال البنكي والمصرفي في منطقة المدينة المنورة.
 - قد تثير هذه الدراسة اهتمام المسؤولين في البنوك والمصارف لمعرفة مفهوم التعلم المستمر ومدى توافر خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لديهم، مما يساعد العاملين على تطوير أنفسهم وكسب المزيد من الخبرة والتطور في العمل وتحسين أساليب وطرق العمل.
 - تزويد إدارة البنوك والمصارف بدرجة إدراك وعي العاملين لديهم لمفهوم التعلم المستمر ومدى توافر خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لدى البنك/المصرف.
 - إظهار أهمية التعلم المستمر ومفهومه ونشر ثقافة التعلم المستمر وأثره على تطور المنظمة ونجاحها واستمرارها، وتحقيق الرضا للموظفين والعاملين على جميع المستويات.
 - فهم أهمية وجود خصائص معينة لبيئة العمل وكيف أن وجود مثل هذه الخصائص يساهم في تحقيق تعلم مستمر يساهم في نجاح المنظمة والعمل.
- وبالتالي تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لفهم مدى إدراك وعي العاملين في البنوك والمصارف السعودية لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة العمل التي تدعمه، وذلك بهدف تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في هذا القطاع الحيوي. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لمنظمات الأعمال لتوفير بيئة عمل تدعم التعلم المستمر.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- توضيح متغيرات الدراسة الأساسية: مفهوم التعلم المستمر، ثقافة التعلم المستمر، خصائص بيئة العمل للتعلم المستمر. ومفاهيم هذه المتغيرات من خلال الإطار النظري المعد لهذه الدراسة.
- التعرف على مدى إدراك وعي العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لمفهوم التعلم المستمر، وتحديد الأهمية النسبية لمفهوم التعلم المستمر.
- التعرف على مدى إدراك وعي العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، وتحديد الأهمية النسبية لكل خاصية. وتوفر هذه الخصائص وتأثيرها على تحقيق التعلم المستمر.
- التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في القطاع البنكي والمصرفي: دراسة الفروق بناءً على المتغيرات الديموغرافية (الجنس، مستوى التعليم، الخبرة، المستوى الوظيفي، مجال القطاع (Top of FormBottom of Form)).

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى للمتغيرات الديموغرافية. ويشق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- الفرضية الفرعية الثانية H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- الفرضية الفرعية الثالثة H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الفرعية الرابعة HO: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية HO: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى لمتغير نوع مجال القطاع (مصرف أم بنك).

مصطلحات الدراسة الأساسية:

- **مفهوم التعلم المستمر:** هو عملية تعلم مهارات ومعارف جديدة بشكل مستمر، سواء كان ذلك بشكل رسمي أو غير رسمي. يمكن أن يتم التعلم داخل المنظمة أو بشكل شخصي مثل التعلم مدى الحياة. يعني ذلك تطوير المهارات والقدرات، والمراجعة المستمرة للخبرات والتجارب، وتحويلها إلى معرفة للاستفادة منها في الأنشطة المختلفة وحل المشاكل (درة، 2011؛ Andreev، 2022). وفقًا لمقال في Harvard Business Review، (2024)، فإن التعلم المستمر يساعد الأفراد على البقاء متقدمين في بيئة العمل المتغيرة باستمرار.
- **خصائص بيئة عمل التعلم المستمر:** تشمل سبع خصائص رئيسية: الميزة التنافسية، التركيز على الابتكار، المنافسة، الهياكل والموارد الداعمة، بيئة مفتوحة متسامحة مع الأخطاء، نظم المكافأة والاعتراف، دعم القادة والزعماء.
- **ثقافة التعلم المستمر:** هي تعليم وتدريب العاملين بهدف تطوير مهاراتهم المهنية ورفع مستوى العمل. تشمل أنشطة تعليمية تهدف إلى إيصال المعلومات والمهارات الصحيحة والحديثة بطرق فعالة، بحيث تصل إلى كافة فئات العاملين حسب تخصصهم (عويذ، 2022؛ مهدي، 2020). وفقًا لمقال في Built In، (2024)، فإن التعلم المستمر يعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل ويساعدهم على تطوير مساراتهم المهنية.
- **العوامل الديموغرافية:** تشمل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي (مثل مدير إدارة أو قسم أو فرع، مدير عمليات، مدير مبيعات، موظف مبيعات، مسؤول مبيعات، مدير خدمة عملاء، مسؤول خدمة عملاء، مشرف خدمة) وأخرى.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري:

أولاً: التعلم المستمر

لم يحظَ مفهوم التعلم المستمر بالكثير من الدراسات حتى فترة الثمانينيات، حيث نشر Rosow و Zager أول دراسة حول هذا الموضوع في عام 1988. بعد ذلك، بدأ يزداد الاهتمام بالتعلم المستمر بشكل كبير، حيث يقدم التعلم المستمر إجابة ملينة بالتحديات للطبيعة المتغيرة باستمرار للاقتصاد ومكان العمل (Rodrigues da Fonseca، 2019، 283). فالأفراد موجهون نحو التطوير والتعلم وهذا التوجه يحفزهم نحو التطوير على توسيع قاعدة معارفهم، بينما يسمح لهم التوجه نحو التعلم بإدراك التحديات على أنها فرص للتعلم. والأشخاص المشاركون في التعلم المستمر يسعون إلى التفوق حتى لو كان لديهم مستوى أداء مُرضي (Rodrigues da Fonseca، 2019، 284؛ Maurer & Weiss، 2010؛ Antonoaie & Antonoaie، 2024).

وأضاف أيوب (2004، ص 68) أن الاهتمام بالتعلم المستمر نشأ في إدارة المنظمات من خلال مفهوم التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية. فالتعلم المستمر هو مصدر التغيير الاستراتيجي في المنظمات والذي بدوره يهدف إلى إيجاد المزايا التنافسية والحفاظ عليها (درة، 2011، ص 53).

وفقًا لدراسة حديثة نُشرت في المجلة الدولية للتعليم الإلكتروني، فإن التعلم المستمر أصبح أكثر أهمية في ظل التحولات الرقمية السريعة حيث تشير الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا في التعليم يعزز من فرص التعلم المستمر ويزيد من فعالية التعليم (المجلة الدولية للتعليم الإلكتروني، 2024).

مفهوم التعلم المستمر:

- يعتبر مفهوم التعلم المستمر من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تم تطويرها بهدف مساعدة المنظمات على البقاء والاستمرار (درة، 2011، ص 52).
- ويعمل التعلم المستمر على ترقية مهارات الأفراد وزيادة معارفهم من خلال حضور الدورات التدريبية والبرامج التدريبية والحلقات الدراسية. فالتعلم المستمر هو عملية تعلم مستمرة تحدث طوال حياة الفرد (Geng Sun et al.، 2018). وأشار مانوتي وآخرون (2015) إلى أنه لا يوجد تعريف واحد للتعلم في مكان العمل لعدة أسباب. الأول أن مكان العمل كموقع للتعلم يركز على أهداف مختلفة، مثل المساهمة في إنتاج وتطوير المعرفة والمهارات. السبب الثاني هو أن التعلم في مكان العمل قد تم تناوله من خلال العديد من الموضوعات المختلفة. ومن أهم محاولات تعريف التعلم المستمر ما يلي:
- تعريف بوقرة وآخرون (2019) حيث عرف التعلم المستمر على أنه النمو الموجه لتحقيق الأهداف من خلال التعلم والخبرات والأحداث. ويمكن تحقيقه على ثلاثة مستويات: الفردي، الجماعي، والمنظمة. فهو عملية تنطوي على مبدأ التغير المستمر في الطريقة التي يفكر ويعمل بها الأفراد من أجل إدراك المفاهيم والمعارف الجديدة (أمل، 2022، ص 204).

- أضاف بن محمد (2023) أن التعلم المستمر هو عملية تطور مستمرة تفرضها المتغيرات البيئية والمستجدات الحياتية، بحيث يمكن اكتسابها بشق الطرق بهدف تطوير المهارات وتنمية المعرفة لمواجهة هذه المتغيرات.
- أشارت نجوى (2024) إلى أن التعلم المستمر هو منهجية تهدف إلى تحسين الكفاءات الشخصية والمهنية والاجتماعية والمهارات والمعارف ودمجها لإيجاد معارف جديدة.
- عرف (2006) Sessa & London التعلم المستمر على أنه "تجربة شيء جديد" و"تجربة شيء قديم بطريقة جديدة". التعلم المستمر على المستوى الفردي يغير السلوك بانتظام بناءً على تعميق وتوسيع مهارات الفرد ومعرفته ونظريته للعالم.
- عرف (2019) Chanani & Wibowo التعلم المستمر على أنه عملية تعلم تحدث بشكل مستمر، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، ويصعب قياسها. تبدأ عملية التعلم المستمر من الفرد بالتوجيه الذاتي، إلى المجموعة بطريقة تعاونية، إلى المنظمة، والعكس صحيح.
- أشار عويد وآخرون (2022) إلى أن التعلم المستمر هو تعليم وتدريب العاملين بهدف تطوير مهاراتهم المهنية ورفع مستوى عملهم. وهو عبارة عن أنشطة تعليمية تهدف إلى إيصال المعلومات والمهارات الصحيحة والحديثة بطريقة جيدة لتصل إلى كافة فئات العاملين كل في تخصصه (مهدي، 2020).
- وأشار كل من (2012) Martindale و Jain إلى أن مفهوم التعلم المستمر يتضمن ما يلي:
- التعلم المستمر هو عملية مستمرة للتعلم والتطوير في سياق تنظيمي، حيث لا توجد بداية أو نهاية محددة في التعلم المستمر.
- يمكن أن يكون التعلم المستمر بشكل رسمي وغير رسمي، فقد يكون ذلك طوال اليوم، وكل يوم، وفي كل مرة، حيث يفكر شخص ما بوعي ويتأمل ويتعلم.
- يحدث التعلم المستمر على جميع المستويات من الفرد، المجموعة، المستوى التنظيمي والعكس صحيح.
- يصعب قياس التعلم المستمر، لأن هذه عملية تعمل بشكل مستمر ويمكن أن تكون حول أي شيء.
- وبالتالي يمكن القول أن التعلم المستمر هو عملية تطوير للمهارات والقدرات والمعارف بشكل مستمر وعلى جميع المستويات فردي جماعي منظمي وبطرق رسمية وغير رسمية.

ثقافة التعلم المستمر:

- تعد ثقافة التعلم المستمر ضرورية لضمان استمرارية المنظمة. لذا، فإن المنظمات بحاجة إلى إنشاء ثقافة تعلم قوية، حيث أن وجود ثقافة تعلم قوية يحقق العديد من المنافع مثل رفع كفاءة المنظمة وزيادة الإنتاجية وبالتالي زيادة الأرباح، وتقليل معدل دوران العاملين بسبب زيادة الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى تطوير قادة على جميع مستويات المنظمة، وخلق ثقافة الاستفسار والقدرة على التكيف وتبادل المعرفة (بدلاً من اكتناز المعرفة)، وزيادة قدرة الأفراد والفريق على احتضان التغييرات والتكيف معها (Chanani & Wibowo, 2019, 595).
- تشير ثقافة التعلم المستمر إلى تعليم وتدريب العاملين بهدف تطوير مهاراتهم المهنية ورفع مستوى الأداء (عويد، 2022، 100). وتشير مهدي (2020، ص. 1) إلى أن ثقافة التعلم المستمر هي أنشطة تعليمية تهدف إلى إيصال المعلومات والمهارات الصحيحة والحديثة بطرق جيدة بحيث تصل لكافة فئات العاملين حسب تخصصهم.
- يعتبر التعلم المستمر أداة للابتكار ووسيلة لتحسين أداء العاملين مما يساهم في نجاح المنظمة. حيث يؤكد التعليم المستمر على تقدير المنظمة لعاملها والاهتمام الجدي بتطويرهم الوظيفي مما ينعكس على زيادة رضاهم عن عملهم (Schindler, 2015, 26).
- هناك عدة أسباب لأهمية بناء ثقافة التعلم المستمر في مكان العمل، منها:
- بيئة العمل المبتكرة: يتطلب ذلك فريقاً يمتلك أفكاراً نقدية وإبداعية، وما يساعد على تحقيق ذلك هو التعلم المستمر فهو المفتاح لجعل هذا ممكناً.
 - الرضا الوظيفي: أحد الأسباب الرئيسية لترك العاملين عملهم هو الافتقار إلى التطوير المهني. حيث يجد العاملون ذوو الخبرة أن العمل ممل إذا لم يتم مواجعتهم باستمرار بمشاكل جديدة، وبالتالي يبدأون في البحث عن تحديات جديدة في مكان آخر.
 - التكيف: كما هو معلوم، يتغير عالم الأعمال بشكل سريع. لذا، يجب أن تكون الشركات قادرة على التكيف وتوسيع السوق إذا أرادت البقاء والاستمرار. العامل البارز في مجال التكنولوجيا والذي يمكنه إيجاد حلول جديدة هو الذي يساعد في حل المشكلات التي لا تعرفها الشركة حتى الآن. العاملون المتمرسون يجعلون العمل مرثاً (Chanani & Wibowo, 2019, 595).

العوامل التي تعزز من عملية التعلم المستمر في بيئة العمل:

- ونظراً لأهمية التعلم المستمر لكل من الأفراد والمنظمات، ولأن بيئة مكان العمل ديناميكية ولدى كل موظف مزيج فريد من المعرفة والمهارات، لذا يجب التعرف على ما هي أهم العوامل التي تعزز التعلم المستمر والتركيز عليها. فيما يلي مجموعة من العوامل:

- الأنشطة اليومية: تعد الأنشطة اليومية في مكان العمل ومتطلبات الوظيفة عاملاً هاماً وفرصة لتطوير العامل مهنيًا، حيث يمكن اكتساب مهارات جديدة من مجموعة متنوعة من المصادر (مثل التدريب، والتدريب المهني، والدراسة الذاتية)، لكن بيئة العمل تحدد ما إذا كانت هذه المهارات المكتسبة حديثاً تترجم إلى تحسين الأداء في العمل. فعدم وجود فرصة لتطبيق مهارات جديدة يقلل من دافع العامل لمتابعة التعلم. من ناحية أخرى، إذا كانت ثقافة المنظمة هي التي تعترف بالعاملين الذين يطبقون أفكاراً ومهارات جديدة أو تكافئهم، فقد يؤثر ذلك بشكل إيجابي على الدافع للتعلم المستمر بين العاملين.
- سمات المتعلم الفردي: إلى جانب ديناميكيات بيئة العمل، يمكن لسمات المتعلم الفردي أن تحدد الدافع والرغبة في التعلم المستمر. فالخبرة المتزايدة يمكن أن تؤدي إلى إعاقه التعلم المستمر. مثلاً، إذا قام شخص ما بمهمة ما، وقام بأداء المهمة لفترة طويلة، فمن الممكن أن يكون أقل ميلاً للانخراط في التعلم المستمر مقارنة بالفرد عديم أو قليل الخبرة. ومع ذلك، يمكن أن تدعم الخبرة المتعلقة بالوظيفة أيضاً التعلم المستمر، حيث يعرف العامل ذو الخبرة العمل بتفصيل كبير ومن ثم يدرك الحاجة إلى التعلم المستمر ليكون مؤدًا فعالاً (Maurer & Weiss, 2010).
- موقف الشخص تجاه التعلم: يمكن أن يؤثر موقف الشخص تجاه التعلم على ثقافة التعلم في المنظمة. يشمل ذلك أيًا من العوامل التالية أو جميعها:

1. القدرة على تعلم أشياء جديدة بسهولة.
2. الميل لمتابعة فرص التنمية الجديدة.
3. الانفتاح على الأفكار الجديدة.
4. الاستعداد للتعلم والتخلص من التعلم وإعادة التعلم.
5. تحديد نقاط الضعف (Maurer & Weiss, 2010).

خصائص بيئة عمل التعلم المستمر:

تم تحديد سبع خصائص لبيئة عمل التعلم المستمر ومناقشتها في الجزء التالي:

- **التعلم المستمر كمسؤولية وميزة تنافسية**
في بيئة العمل ذات التعلم المستمر، يكون لدى العاملين تصور أن المعرفة هي المفتاح للتنافسية الشركة ونجاحهم المهني. وهذا هو السبب في اعتبار أن التعلم مسؤولية وضرورة حيث تقدم المنظمة الدعم والموارد اللازمة حتى يتمكن العامل من اكتساب مهارات جديدة أثناء البحث بمبادراته الخاصة عن تجارب تعليمية جديدة (Gagnon et al., 2015، Sophie Hennekam, 2015).
- **التركيز على الابتكار والمنافسة (داخل وخارج سياق العمل)**
تتميز بيئة العمل ذات التعلم المستمر بالتركيز على الابتكار والمنافسة داخل وخارج السياق التنظيمي، حيث تسعى كل من المنظمة والعاملين إلى رفع مستوى أدائهم. فالمنظمة التي تعترف بالأفكار الجيدة تحفز عاملها على البحث عن تجارب تعليمية جديدة من أجل تقديم مساهمات متميزة عن تلك التي يقدمها أقرانهم. فعند إدراك تعدد المعارف الفردية الموجودة في مكان العمل، يسعى العاملون إلى التعلم لضمان مكانه في المنظمة، حيث تعتبر المعرفة ميزة مهنية (Antonoaie & Antonoaie, 2014؛ Gagnon et al., 2015، ص. 637).
- **بيئة مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء**
تحفز المنظمات عاملها على أن يعبروا عن آرائهم وتعترف بالجهود المبذولة في ذلك بهدف المساهمة في المناقشات، حتى إذا كانت هذه الأفكار المعبر عنها لا تخص الموضوع المتناقش حوله (Flynn et al., 2006, 87). فعندما لا تسمح المنظمات للموظفين بالتعبير عن أفكارهم أو تطبيق أساليب جديدة لأن فيها مخاطر، فإنها بهذه الحالة "بيئة العمل" تخنق التعلم وتسبب الركود التنظيمي إلى جانب ضهور المهارات التي يمتلكها الفرد بالفعل عن طريق إهماله (Antonoaie & Antonoaie, 2014، Flynn et al., 2006, 88). لكن عندما تنظر المنظمة إلى الإخفاقات والأخطاء كعناصر هامة في عملية التعلم، يكون هناك قلق أقل للتعلم وبالتالي ترتفع معنويات العاملين ويزيد إنتاجهم وبحثهم عن حلول حقيقية وواقعية للمشاكل التي تواجههم في عملهم (Fonseca, 2019, 384).
- **الهيكل والموارد الداعمة**
تمتلك بيئة العمل ذات التعلم المستمر الهيكل والموارد التي تدعم اكتساب المعرفة وتطبيقها. فالإدارة تدعم التعلم من خلال إنشاء برامج التدريب والتطوير، وتوفير الندوات على موقعها، والحفاظ على مكتبة محدثة، واستخدام معدات التكنولوجيا المتقدمة، وتعزيز تناوب المهام، وتطوير الشراكات مع مؤسسات التعليم العالي (Lolli et al., 2016).
- **نظم المكافأة والاعتراف**

في بيئة عمل التعلم المستمر، تتم مكافأة المساهمات في العمل من خلال الاعتراف بها و/أو من خلال المكافآت المالية، مثل الترقية والعلاوات وغيرها (Gil & Mataveli, 2016). لذلك، يمكن تطبيق تقييم الأداء لقياس المهارات المكتسبة في الأحداث الرسمية وغير الرسمية - التي تنظمها الشركة أم لا - لأن التعلم المكتسب في سياقات مختلفة يتم تقييمه (Fonseca, 2019, 385).

• دعم القائد

عندما لا يدعم القائد التعلم، يظهر العاملون مخاوف بشأن التعبير عن آرائهم أو عيش تجارب جديدة قد تشكل مخاطر وتهدد التدفق المنتظم للعمل (Antonoaie & Antonoaie, 2014, 637: Gagnon et al., 2015). يزدهر التعلم عندما يشجع القائد فريقه على تجربة شيء جديد - هدف جديد أو طرق إنتاج جديدة - أو عند طلب اقتراحات حول كيفية تحسين أداء الفريق (Sessa & London, 2007).

• دعم الأقران (زملاء العمل)

يتلقى الفرد دعم الزملاء أثناء تعلمه عندما يقوم زملاؤه بتقييم أدائه، ومساعدته في تنفيذ المهام المعقدة، وتولي مهامه في غيابه - بسبب المعرفة المكتسبة حول "من يمكنه فعل ماذا" في مجموعة العمل - ودعم لتعلم المهام المعقدة التي تتطلب جهدًا فكريًا كبيرًا (Sessa & Flynn et al., 2006, 88). (Antonoaie & Antonoaie, 2014, London, 2007).

علاوة على ذلك، يمكن أيضًا تحديد التعلم المستمر في بيئة العمل من خلال سلوك التدريب لقائد الفريق الذي سيقود المجموعة من خلال أنشطة التدريب النموذجية، مثل التوجيه والقيادة. هذه الأنشطة مهمة عندما يمكن أن تسهم في فعالية مجموعة العمل. تشير مهام التدريب إلى التفاعل المباشر بين المدير (القائد) وأعضاء الفريق وتهدف إلى تطوير المهارات الفردية والجماعية لتحقيق النتائج المتوقعة.

يجب أن يكون القائد الذي يوفر التدريب أيضًا منفتحًا ويمكن الوصول إليه من خلال الأفكار وطرح الأسئلة، وأن يكون قادرًا على تحديد اهتمامات ومواهب أعضاء الفريق والتدخل عند الطلب أو الحاجة، وتقديم الإيضاحات والتعليقات. يمكن للقائد استخدام التدريب لتخفيف اختلافات القوة داخل المجموعة، وبالتالي تحييد كليهما الاختلافات الشخصية بين الأعضاء والصراعات الناتجة عنها، مما يساهم في خلق مناخ يساعد على التعلم (Fonseca, 2019, 386).

طرق التعلم المستمر في بيئة العمل:

أضاف كل من Alfonso و Mara (2016) و Thwe و Kálmán (2024) أن تنفيذ التعلم في مكان العمل يتم بعدة طرق مختلفة منها:

- التعلم الرسمي: يحدث في مكان العمل ويتكون من أنشطة تعلم مخطط لها تهدف إلى مساعدة الأفراد على اكتساب مجالات محددة من المعرفة والمهارات المفيدة لأداء وظائفهم بشكل جيد. ويشمل التعلم الرسمي اكتساب المعرفة والمهارات في المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات.
- التعلم غير الرسمي: يحدث في مواقف لا تهدف بشكل عام إلى التعلم. ويتميز بنوع التعلم الذي يحدث خارج التعليم الرسمي القائم على الفصل الدراسي، ويتضمن التعلم المتعمد/العرضي، والممارسة والحكم، والتعلم من خلال التوجيه والعمل الجماعي.
- التعلم المقصود: يوصف بأنه عملية تحدث كشكل من أشكال التعلم غير المقصود، مثل التعلم من خلال التجربة والخطأ. ويرتبط بشكل كبير بمفهوم المعرفة الضمنية. ويسمى بالتعلم الذاتي، ويشير إلى الجهود التي يبذلها الأفراد لتعلم مهارات أو معارف جديدة بمبادرة شخصية، دون الاعتماد على هيكل تعليمي رسمي.

طرق التعلم المستمر (Thwe & Kálmán, 2024):

- التعلم مدى الحياة: يشمل جميع أنواع التعلم التي يقوم بها الأفراد طوال حياتهم بهدف تحسين مهاراتهم ومعارفهم وتطوير أنفسهم بشكل مستمر.
- التعلم في السياقات المختلفة: يتضمن القدرة على التعلم في مختلف السياقات، سواء كانت مهنية أو شخصية، مما يعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات المستمرة في الحياة والعمل.
- التعلم التعاوني: يشير إلى التعلم الذي يحدث من خلال التفاعل مع الآخرين، سواء كان ذلك في بيئة تعليمية رسمية أو غير رسمية، مما يعزز من تبادل المعرفة والخبرات.

أهمية التعلم المستمر:

تركز أهمية التعلم المستمر من أهمية خصائصه والتي تتمثل كما أشار لها بن محمد (2023) بما يلي:

- أنه يتيح الفرصة للجميع وبشكل متكافئ بسبب مرونة طرق وأساليب التعلم المستمر حيث أنه من السهل لأي فرد اختيار الطريقة الأنسب والتي تتلاءم مع احتياجاته وإمكاناته.
- أن التعلم المستمر لا يتقيد بزمان معين أو عمر محدد.
- يتميز التعلم المستمر بأنه عملية تكاملية مصاحبة فتجد التنوع في المؤسسات والمرافق التي تهتم في هذا الجانب من جامعات وكليات وبرامج مختلفة مجانية تقدم من أرقى الجامعات ولا تتطلب الحضور وتمنح شهادات حضور لمن يحضر برامجها بهدف اكتساب المعرفة والمهارة.

مما سبق يتضح لنا الأهمية والحاجة الكبيرة للتعلم المستمر التي تجاوزت فكرة الاستزادة من المعرفة إلى كونها وسيلة حماية للفرد والمجتمع. وقد أكدت الدراسات أن للتعلم المستمر أهمية بالغة في عملية التحول إلى الاقتصاد المعرفي ومسايرة التغييرات المتسارعة التي يواجهها التعليم النظامي (بن محمد، 2023، ص. 307).

إضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسات الحديثة النقاط التالية حول أهمية التعلم المستمر:

- تعزيز الابتكار والتحسين المستمر: يشير مفهوم "أنظمة الصحة المتعلمة" إلى أن جمع البيانات وتحليلها بشكل مستمر يمكن أن يؤدي إلى تحسينات مستدامة في تقديم الرعاية الصحية (The BMJ, 2023).
- نقل المعرفة في التدريب المستمر: أظهرت الأبحاث أن نقل المعرفة في التدريب المستمر يمكن أن يتأثر بعدة عوامل، بما في ذلك المنهجية المستخدمة والتحديات التي تواجه المتعلمين (MDPI, 2021).

ثانيًا: الإدراك والوعي

مفهوم الإدراك:

يعتبر الإدراك جوهر النشاط العقلي الإنساني، فهو الصورة التي ينظم بها الفرد الخبرات التي يمر بها والانطباعات التي يكونها ويفسرها وعلى أساسها يتعامل مع البيئة. فالإدراك عملية تفكيرية تشتمل على انتقاء المعلومات وإعطائها معنى معينًا (مساعدة، 2016، ص. 110). وقد عرف المنصور (2006) الإدراك على أنه استقبال وتنظيم واختيار وترجمة المنبهات البيئية وتحويلها إلى معلومات بهدف التوصل إلى معنى لها. وأشار مساعدة (2016) إلى أن الإدراك يقود تفكير الشخص ومشاعره وقيمه وبالتالي يوجه سلوكياته وقراراته. وأشار Gibson et al (2011) إلى أن الإدراك هو العملية التي يعطي من خلالها الفرد معنى للأشياء، فعملية الإدراك غالبًا تتم دون تخطيط واع ودون قدرة على التحكم بها. وأوضح Arifin (2019) أن الإدراك عملية عقلية نفسية يتم بواسطتها معرفة الإنسان لعالمه الخارجي للوصول إلى معاني ودلالات الأشياء عن طريق تنظيم المثيرات الحسية لتفسيرها وصياغتها في كليات ذات معنى. في حين أوضح Raffone (2021) أن الإدراك هو عملية معقدة تشمل تنظيم المعلومات الحسية وتفسيرها.

مفهوم الوعي:

الوعي هو حالة الإدراك الذاتي والقدرة على التفكير والشعور. يشمل الوعي القدرة على تجربة المشاعر، التفكير في الأفكار، والتفاعل مع البيئة بشكل واع. يمكن أن يكون الوعي ذاتيًا (مثل التفكير في أفكارك ومشاعرك) أو موضوعيًا (مثل الوعي بالعالم الخارجي) (Blackmore, 2015). يوضح Blackmore (2015) أن الوعي يشمل القدرة على تجربة المشاعر والتفكير في الأفكار والتفاعل مع البيئة بشكل واع. يمكن أن يكون الوعي ذاتيًا أو موضوعيًا. وبين كل من Friedman, Turk, & Budson (2023) أن الوعي يتضمن مستويات مختلفة من الإدراك والوعي الذاتي. وأشار Kunzendorf (2024) إلى أن الإدراك هو الخطوة الأولى التي تتيح للوعي أن يحدث، وبالتالي يمكن القول إن الإدراك هو الخطوة الأولى التي تتيح للوعي أن يحدث. فبدون الإدراك، لن يكون هناك معلومات ليكون الشخص واعيًا بها.

الفرق بين البنك والمصرف:

بين عبدالله (2019) أن البنك هو مؤسسة مالية تقدم مجموعة واسعة من الخدمات المالية مثل القروض، الودائع، وإدارة الثروات. بينما المصرف هو النشاط التجاري للبنك، أي أن أي نشاط يقوم به البنك لأغراض العمل يسمى المصرف. وأشار عبدالله (2019) أيضًا أن المصرف هو جزء من العمليات اليومية للبنك. وأشار عبد الكريم (2021) أن البنك يتم تنظيمه من قبل الحكومة الوطنية أو البنك المركزي، ويشمل أنواعًا مختلفة مثل البنوك التجارية والبنوك الاستثمارية. بينما يركز المصرف على الأنشطة المالية الأساسية مثل قبول الودائع وإقراض الأموال. ووضح عبدالله (2023) أن البنك يقدم مجموعة واسعة من الخدمات المالية، بينما يشمل المصرف جميع الأنشطة المالية التي يقوم بها البنك. وأوضح أن المصرف هو جزء من الهيكل التنظيمي للبنك ويشمل جميع الأنشطة المالية التي يقوم بها البنك. Top of Form

الدراسات السابقة:

- دراسة إهداء، صلاح ناجي (2024) هدفت الدراسة إلى وضع رؤية عربية مستقبلية لتمكين المكتبات من دعم وتعزيز التعلم المستمر. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دلفي (Delphi) للتعرف على آراء الخبراء. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ارتفاع نسبة موافقة لجنة الخبراء على عناصر الرؤية المستقبلية المقترحة، البحث عن مصادر تمويل متنوعة لإثراء المكتبات، التأكيد على دور جمعيات المكتبات المهنية في التعلم المستمر، والاعتماد على أساليب وتقنيات الذكاء الاصطناعي.
- دراسة عويد وآخرون (2022) هدفت الدراسة إلى قياس تأثير القيادة البارعة بأبعادها المختلفة على ثقافة التعلم المستمر في جامعة بابل. توصلت الدراسة إلى أهمية تبني مفهوم القيادة البارعة لتحسين ثقافة التعلم المستمر.
- دراسة مرزوقي وبن ديب (2018) هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب والتعلم المستمرين للكفاءات في تحقيق التفوق التنافسي للمنتجات الدوائية بمجمع صيدال. توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط قوية بين التدريب والتعلم المستمرين للكفاءات والميزة التنافسية للمنتجات الدوائية.

- دراسة درة (2011) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة العاملين لاستراتيجيات التعلم المستمر وأبعادها ومستويات الولاء التنظيمي للموظفين بالمستشفيات. توصلت الدراسة إلى أن العاملين يمارسون استراتيجيات التعلم المستمر بدرجة تنخفض عن الدرجة المتوسطة.
- دراسة (Budhiraj, 2023): هدفت الدراسة إلى البحث في أنواع السلوك التدريبي للمدراء وتأثيرها على أداء العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات بالهند. توصلت الدراسة إلى أن سلوك التدريب القائم على التسهيل له تأثير إيجابي كبير على أداء العاملين.
- دراسة (Torresan & Hinterhuber, 2023) هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير تقنيات الألعاب التحفيزية (gamification) على التعلم غير الرسمي في مكان العمل. توصلت الدراسة إلى أن تقنيات الألعاب التحفيزية تحسن الأداء الفردي والتنظيمي.
- دراسة (Shaheen, et. al, 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الدعم الفني ودعم القيادة في تعزيز أداء العاملين من خلال تطوير ثقافة التعلم المستمر في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في جنوب البنجاب. توصلت الدراسة إلى أن للدعم الفني والقيادة تأثير كبير في تطوير ثقافة التعلم المستمر.
- دراسة (Chanani & Wibowo, 2019) هدفت الدراسة إلى دراسة ثقافة التعلم والتعلم المستمر ومعرفة الفوائد والطرق لتطوير التعلم المستمر في المنظمة. توصلت الدراسة إلى أن ثقافة التعلم التنظيمي تشجع الأفراد على تنفيذ التعلم المستمر.
- دراسة (Fonseca, et. al, 2019) هدفت الدراسة إلى إدراك كيف تدعم بيئة العمل في منظمات تطوير البرمجيات التعلم المستمر بطرق متعددة. توصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل المفتوحة والمتسامحة مع الأخطاء تدعم التعلم المستمر.
- دراسة (Sophie Hennekam, 2015) هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير كفاءة المهارات الاجتماعية والقدرة على التعلم المستمر على النجاح الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين الذين تبلغ أعمارهم 50 عامًا أو أكثر. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءات والنجاح الوظيفي والرضا الوظيفي. بعض العمال الأكبر سنًا لا يرون الحاجة إلى مواكبة التطورات بشكل إيجابي، مما يدفعهم إلى التقاعد.
- دراسة (Jain & Martindale, 2012) هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية إنشاء المنظمات لثقافة "التعلم المستمر" والحفاظ عليها. توصلت الدراسة إلى أن سمات الفرد العامل تحدد مدى استعداداته للتعلم. يمكن للمنظمات تحفيز العاملين ليكونوا متعلمين بشكل مستمر، مما يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- دراسة (Maurer & Weiss, 2010): هدفت الدراسة إلى بحث تأثير العمر والخبرة على كفاءة التعلم المستمر والأداء الفعال. توصلت الدراسة إلى أن أبعاد محتوى الوظيفة المرتبطة بالحاجة إلى التعلم المستمر تشمل: التعامل مع المعلومات، إدارة المرؤوسين، حل المشكلات الفنية، خدمة الشركة، والتواصل. الخبرة الإدارية مهمة، بينما العمر ليس مؤشراً مهماً عند التحكم في الخبرة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

- من حيث الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة مدى إدراك وعي العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، وهي أهداف لم تحققها الدراسات السابقة.
- من حيث مجتمع وبينة الدراسة: ركزت هذه الدراسة على مجتمع البنوك والمصارف حيث لم تتعامل أي دراسة سابقة مع هذه البيئة من العمل.
- من حيث الفروقات بين العاملين: حاولت هذه الدراسة التعرف على مدى وجود فروقات بين العاملين في القطاع البنكي والمصرفي لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في عملهم حسب متغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس، مستوى التعليم، الخبرة، طبيعة الوظيفة، مجال القطاع)، وهذا لم تدرسه الدراسات السابقة.
- من حيث منهجية الدراسة: اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث استخدام أداة الدراسة الاستبائي في ما يتعلق بقياس خصائص بيئة عمل التعلم المستمر السبعة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

بالإضافة إلى هدف الدراسة الرئيسي وهو التعرف على مدى إدراك وعي عاملي البنوك و المصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، رأت الباحثة ان المنهج العلمي الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة:

تم استخدام العينة العشوائية في جمع البيانات، حيث تكونت عينة الدراسة من 250 فردا من عاملي القطاع البنكي والمصرفي في منطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية، وتم حساب عينة الدراسة بناء على المعادلة التالية: $n0 = z2 . P.(1-p)/E2$ حيث أن:

(n_0) هو حجم العينة المطلوب. (Z) هو القيمة المعيارية المرتبطة بمستوى الثقة المطلوب (مثلاً، 1.96 لمستوى ثقة 95%). (p) هو النسبة المقدرة لصفة معينة في المجتمع (إذا لم تكن معروفة، يمكن استخدام 0.5 كقيمة افتراضية). (E) هو هامش الخطأ المقبول. وفي هذه الدراسة كان 6%.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك والمصارف في المملكة العربية السعودية في منطقة المدينة المنورة. والذين بلغ عددهم وقت تنفيذ الدراسة حوالي 3500 عامل في البنوك والمصارف السعودية في المدينة المنورة. حسب موقع صحيفة مال السعودية.

أداة الدراسة:

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في قياس اتجاهات العاملين في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة نحو متغيرات الدراسة كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (1): مقياس ليكرت الخماسي

الرأي	لا اتفق بشدة	لا اتفق	لا اعلم	اتفق	اتفق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

ولتحديد مستوى درجة الموافقة بمستوياته الخمسة مرتفع جداً ومرتفع ومتوسط ومنخفض ومنخفض جداً تم اعتماد المعادلة التالية = (5-1)/5 وهو ما يسمى بطول المجال والذي عبارة عن الحد الأعلى للمقياس مطروح منه الحد الأدنى تقسيم عدد مستويات المقياس الخماسي وبالتالي يكون طول المجال يساوي (0.8). وبالتالي تكون المستويات كالتالي:

جدول (2): مستويات طول مجال الموافقة لمقياس ليكرت الخماسي

المتوسط	الوزن	درجة الموافقة
179 - 1	1	ضعيفة جداً (غير موافق إطلاقاً)
2.59 - 1.80	2	ضعيفة (غير موافق)
3.39 - 2.60	3	متوسطة (محايد)
4.19 - 3.40	4	مرتفعة (موافق)
5 - 4.20	5	مرتفعة جداً (موافق جداً)

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، حيث تم جمع البيانات من العاملين في البنوك والمصارف في السعودية. شملت أداة الدراسة ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة، ونوع القطاع- بنك أم مصرف).
- الجزء الثاني: عبارات تقيس مفهوم التعلم المستمر، والتي تم تطويرها بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة، وشملت خمس عبارات.
- الجزء الثالث: عبارات تقيس خصائص بيئة عمل التعلم المستمر السبعة، والتي تم تطويرها بالاعتماد على دراسات سابقة موضحة في الإطار النظري للدراسة.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية بالاعتماد على برنامج SPSS الرزم الإحصائية:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية بهدف التعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach alpha) لحساب ثبات أداة الدراسة.
- أسلوب التجزئة النصفية (معامل جتمان) Guttman لقياس جودة ثبات الاستبيان (معدل التناسق الداخلي لعبارات مقياس كل كتغير) لجميع متغيرات الدراسة ما عدا المتغيرات الديموغرافية.
- حساب (الإحصاء الوصفي) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف التعرف على مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.
- اختبار (ت) T-Test للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر لتي تعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس) وللمجال القطاع.
- اختبار (One Way ANOVAs) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر والتي تعزى للعوامل الديموغرافية التالية: (المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة)
- اختبار فيشر للفرق الأقل أهمية (L.S.D) للتعرف على الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول خصائص بيئة عمل التعلم المستمر والمستوى التعليمي.

- معامل الاختلاف (Coefficient of Variation) هو مقياس إحصائي يستخدم لتحديد مدى تشتت البيانات حول المتوسط. يتم حسابه كنسبة الانحراف المعياري إلى المتوسط، ويعبر عنه عادة كنسبة مئوية.

ثبات أداة الدراسة:

تم توزيع 250 استمارة على العاملين في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة، وتم استرداد 207 استمارة منها، أي بنسبة استرداد بلغت 82.8%. وقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ بهدف التحقق من الاتساق الداخلي والتأكد من ثبات الاستبيان، والذي عادة يأخذ القيمة ما بين (0-1). تكون القيمة مقبولة إذا تعدت 60% فما فوق. وفيما يلي نتائج معامل الثبات لأسئلة الدراسة وللأستبيان ككل:

جدول (3): ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	ثبات المحور
مفهوم التعلم المستمر	5	.753
الخاصية الأولى	8	.888
الخاصية الثانية	6	.823
الخاصية الثالثة	5	.849
الخاصية الرابعة	5	.849
الخاصية الخامسة	8	.914
الخاصية السادسة	9	.951
الخاصية السابعة	6	.889
الثبات العام	52	.968

حيث توضح نتائج جدول (3) معاملات الثبات عند كل خاصية وللأستبيان ككل. ويتضح من النتائج أنها كانت أعلى من 70%، وهي قيم ممتازة تدل على ثبات الاستبيان. ثبات الاستبيان ككل جاء فوق 90%. فقط محور مفهوم التعلم المستمر جاء أعلى من 70%، وهي نسبة مقبولة. وبالتالي، وحسب النجار وآخرون (2020)، وباستعراض قيم ألفا، نجد أنها تجاوزت النسبة الدنيا المقبولة بهدف التحليل الإحصائي (ألفا أكبر أو يساوي 70%). ويهدف توضيح جودة ثبات الاستبيان، نستخدم أسلوب التجزئة النصفية على كامل الاستبيان، والتي تتطلب تجزئة الاستبيان إلى قسمين. ويوضح الجدول التالي قيمة ذلك.

جدول (4): أسلوب التجزئة النصفية (معامل جتمان) لجودة ثبات الاستبيان

التجزئة النصفية	القسم الأول	القسم الثاني
عدد العبارات	26	26
قيمة معامل الثبات	0.93	0.94
معامل الارتباط قبل التصحيح	0.967	
تصحيح المعامل بمعادلة سيبرمان - بروان	0.983	
قيمة معامل جتمان	0.983	

يتضح من جدول (4) من خلال معامل سيبرمان - بروان للارتباط أن معامل ثبات الاستبيان قوي جدًا وأن قيمة ثبات أسئلة الاستبيان من خلال استخدام معامل الثبات جتمان هي 0.983 مما يعني أنها قيمة ثبات عالية لأداة الدراسة.

عرض نتائج الدراسة:

أولاً: خصائص أفراد عينة الدراسة

جدول (5): خصائص عينة الدراسة

الجنس	الخاصية	التكرار	النسبة المئوية
ذكر		137	66.2%
انثى		70	33.8%
المستوى التعليمي	ثانوية فأقل	10	4.8%
	دبلوم	17	8.2%
	بكالوريوس	163	78.7%
	دراسات عليا	17	8.2%
الخبرة	أقل من سنة	23	11.1%
	من سنة إلى 5 سنوات	61	29.5%
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	56	27.1%
	أكثر من 10 سنوات	67	32.4%
المستوى الوظيفي	مدير	32	15.5%
	مدير عمليات	19	9.2%

مبيعات	41	19.8%
خدمة عملاء	36	17.4%
مجالات أخرى	79	38.2%
مصرف	97	46.9%
بنك	110	53.1%

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الذكور وقد شكلوا ما نسبته 66.2% من أفراد عينة الدراسة، مما يشير إلى أن هناك تفوقاً عددياً للذكور في هذه الدراسة. وإن أغلبهم من حملة شهادة البكالوريوس وقد شكلوا ما نسبته 78.7%، هذا يعكس مستوى تعليمي مرتفع بين أفراد العينة، مما قد يشير إلى أن الوظائف التي يشغلونها تتطلب مؤهلات تعليمية عالية. والأغلب لديهم خبرة في العمل تزيد عن 10 سنوات ومن سنة إلى 5 سنوات حيث شكلت نسبهم على التوالي 32.4% و 29.5%، هذا يشير إلى أن العينة تتكون من أفراد ذوي خبرة عملية متنوعة، مما يمكن أن يؤثر إيجاباً على أداء العمل. وأن أغلب أفراد عينة الدراسة يعملون في عدة مجالات أخرى وقد شكلت نسبهم 38.2% تمثلت المجالات في الأعمال المصرفية والبنكية مثل التحليل المالي ومن ثم في مجال إدارة المبيعات والمبيعات حيث شكلت نسبهم 19.8% وخدمة العملاء (17.4%)، هذا التنوع يعكس تعدد الأدوار والمسؤوليات داخل العينة. وفي ما يتعلق بمجال القطاع كانت النسبة الأكبر للعاملين في المجال البنكي وقد شكلت ما نسبته 53.1%، مما يشير إلى أن الدراسة قد تكون موجهة نحو العاملين في هذا القطاع بشكل خاص. بشكل عام، تعكس هذه النتائج تنوعاً في الخبرات والمستويات التعليمية والوظيفية، مع تركيز واضح على القطاع البنكي. هذا التنوع يمكن أن يكون مفيداً في تقديم رؤى متعددة وشاملة حول الموضوع المدروس.

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة بخصوص مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنك/المصرف
الإجابة على أسئلة الدراسة:

وقد تم الاعتماد على استخدام نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعامل الاختلاف للإجابة على أسئلة الدراسة.

• تحليل بيانات مفهوم التعلم المستمر

جدول (6): التحليل الوصفي لمتغير مفهوم التعلم المستمر في بيئة العمل في البنك /المصرف

#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مؤشر الأهمية النسبية	درجة الموافقة
1	تجربة الأساليب والمهارات الجديدة في العمل	4.5217	.63724	2	0.90434	مرتفعة
2	تطوير النفس والمهارات في العمل	4.7295	.55236	*1	0.9459	مرتفعة
3	إنجاز العمل بطريقة جديدة	4.1594	1.04681	*5	0.83188	مرتفعة
4	تطوير النفس بالطرق غير الرسمية	4.2802	.95467	4	0.85604	مرتفعة
5	تطوير النفس بالطرق الرسمية	4.5362	.70875	3	0.90724	مرتفعة
	مفهوم التعلم المستمر	4.4454	.50287		0.88908	مرتفعة

يلاحظ من جدول (6) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة مرتفعة حول مفهوم التعلم المستمر وبمؤشر أهمية نسبية عالية، فقد سجلت العبارة الثانية من مفهوم التعلم المستمر متوسط حسابي 4.72 وبمؤشر أهمية نسبية 95.4% وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة حيث أنها احتلت ترتيب رقم (1) وبأقل انحراف معياري (تششتت) مما يعني وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة على أن "مفهوم التعلم المستمر يتضمن" تطوير النفس والمهارات في العمل"، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يتفقون بشدة على أهمية تطوير النفس والمهارات في العمل. هذا يعكس أهمية هذا الجانب في بيئة العمل. في حين سجلت العبارة رقم (3) من مفهوم التعلم المستمر متوسط حسابي 4.15 وبمؤشر أهمية نسبية 83.1% وهي بذلك تقع في مجال الموافقة المرتفعة وقد احتلت آخر ترتيب وهو (5) وبأكبر تششتت أي أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة الخاصة بمفهوم التعلم المستمر، مما يعكس أهمية الابتكار والتجديد في العمل. وقد جاء المتوسط العام لمفهوم التعلم المستمر بمتوسط حسابي 4.46 وبمؤشر أهمية نسبية 88% وبدرجة موافقة مرتفعة مما يعني أن أفراد العينة يتفقون على مفهوم التعلم المستمر ويدركون ما هو التعلم المستمر في بيئة العمل. وتشير هذه النتائج إلى أن المشاركين يقدرون بشكل كبير تطوير النفس والمهارات، سواء كان ذلك من خلال الأساليب الرسمية أو غير الرسمية، ويعتبرون تجربة الأساليب الجديدة والابتكار في العمل أمراً مهماً.

• تحليل بيانات متغير خصائص بيئة عمل التعلم المستمر السبعة في بيئة عمل البنك / المصرف

يوضح الجزء التالي التحليل الوصفي لمتغير الدراسة الاساسي وهو خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنك/المصرف.

أولاً: خاصية الميزة التنافسية لبيئة عمل التعلم المستمر

جدول (7): التحليل الوصفي لخاصية الميزة التنافسية لبيئة عمل التعلم المستمر في البنك / المصرف							
#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية	الترتيب	درجة الموافقة
1	التعلم المستمر مسؤولية وضرورة للنجاح المهني في العمل	4.2995	.80481	*18.72%	0.8599	*1	مرتفعة
2	تقديم الدعم والموارد اللازمة لاكتساب المهارات الجديدة في العمل	3.8309	1.08180	28.24%	0.76618	4	متوسطة – مرتفعة
3	التشجيع على التعلم الذاتي وتنمية النفس في مجال العمل	3.7585	1.11024	29.54%	0.7517	5	متوسطة – مرتفعة
4	منح الفرصة لتقديم الاستشارات في مجال العمل	3.6957	1.16132	**31.42%	0.73914	**8	متوسطة – مرتفعة
5	الدعم للموظف إذا كان لديه دورات تدريبية في مجال عمله وتساهم في تطويره	3.9275	1.02851	26.19%	0.7855	3	متوسطة – مرتفعة
6	تشجيع تعليم الزملاء في حال تعلم العامل لشيء جديد	3.9807	.98514	24.75%	0.79614	2	متوسطة – مرتفعة
7	التحفيز على تعلم التجارب الجديدة في العمل وتطبيقها	3.7150	1.12384	30.25%	0.743	6	متوسطة – مرتفعة
8	التشجيع على اكتساب المزيد من المعرفة في مجال العمل	3.7101	1.14190	30.78%	0.74202	7	متوسطة – مرتفعة
	المتوسط العام لخاصية الميزة التنافسية	3.8647	.79438	20.55%	0.77294		متوسطة- مرتفعة

يتضح من جدول (7) أن أفراد عينة الدراسة يتفوقون بدرجة ما بين متوسطة إلى مرتفعة حول توفر خاصية الميزة التنافسية كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.

- فقد سجلت العبارة الأولى "التعلم المستمر مسؤولية وضرورة للنجاح المهني في العمل" أعلى متوسط حسابي (4.29) وبمؤشر أهمية نسبية (85.9%)، مما يضعها في مجال درجة الموافقة المرتفعة. احتلت هذه العبارة الترتيب الأول بأقل انحراف معياري (تششت) ومعامل اختلاف يساوي (18.72%)، مما يشير إلى تششت منخفض واتفاق عالي بين أفراد العينة على أهمية التعلم المستمر للنجاح المهني. هذا يعكس أهمية كبيرة للتعلم المستمر في نظر العاملين.
 - في حين سجلت العبارة الرابعة "منح الفرصة لتقديم الاستشارات في مجال العمل" متوسط حسابي (3.69) وبمؤشر أهمية نسبية (73.9%)، مما يضعها في مجال الموافقة المرتفعة إلى المتوسطة. احتلت هذه العبارة الترتيب الأخير (8) بأكبر تششت، مما يعني وجود اختلاف كبير في الآراء حول أهمية اكتساب المزيد من المعرفة. على الرغم من أن هذه القيمة لا تزال ضمن النطاق المتوسط-مرتفع، إلا أنها تشير إلى وجود مجال لتحسين الفرص المتاحة للموظفين لتقديم استشاراتهم وخبراتهم.
- إذ يمكن ملاحظة أن العبارة الأولى حصلت على أعلى درجة موافقة وأقل تششت، مما يعكس اتفاقاً كبيراً بين أفراد العينة على أهمية التعلم المستمر. بينما العبارة الرابعة حصلت على أقل درجة موافقة وأكبر تششت، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول أهمية تقديم الاستشارات.
- بشكل عام، جاء المتوسط العام للميزة التنافسية بمتوسط حسابي (3.86) وبمؤشر أهمية نسبية (77%)، مما يشير إلى اتفاق بين المتوسط إلى المرتفع بين أفراد عينة الدراسة حول توفر الميزة التنافسية كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. وقد جاء معامل الاختلاف (20.55%) مما يشير إلى تششت معتدل، مما يعني وجود تفاوت في الآراء حول أهمية الميزة التنافسية بشكل عام. هذا يدل على أن بيئة عمل البنك/المصرف تتميز بأنها بيئة ذات مسؤولية وميزة تنافسية، مع تقدير كبير لأهمية التعلم والتطوير المستمر في العمل، مما يعكس توجهاً إيجابياً نحو تعزيز المهارات والمعرفة في بيئة العمل.
- ثانياً: خاصية التركيز على الابتكار والمنافسة داخل وخارج بيئة العمل

جدول (8): التحليل الوصفي لخاصية التركيز على الابتكار والمنافسة لبيئة عمل التعلم المستمر في البنك /المصرف							
#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
1	الاعتراف بالأفكار التي يقدمها العامل ودعم المتميز منها	3.6425	1.25711	34.51%	0.7285	5	متوسطة – مرتفعة
2	التعلم بشكل مستمر بهدف الحفاظ على الوظيفة	4.1353	1.08434	26.22%	0.82706	*1	مرتفعة
3	التعلم بشكل مستمر بهدف الترقية أو النقل إلى فرع آخر	4.0870	1.13299	27.72%	0.8174	2	مرتفعة
4	التشجيع على البحث عن خبرات تعليمية جديدة لتقديم مساهمات جديدة	3.5894	1.21499	33.85%	0.71788	*6	متوسطة – مرتفعة
5	تشجيع العامل أن يكون خبير في عمله من خلال القدرة على مشاركة ما تعلمه مع أشخاص آخرين	3.8116	1.16929	30.68%	0.76232	3	متوسطة – مرتفعة
6	وجود المنافسة الصحية (الصراع الوظيفي بحده الأدنى) بين العاملين	3.7778	1.21834	32.25%	0.75556	4	متوسطة – مرتفعة
	المتوسط العام للتركيز على الابتكار والمنافسة	3.8406	.86029	22.40%	0.76812		متوسطة – مرتفعة

- يتضح من جدول (8) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة ما بين متوسطة إلى مرتفعة حول توفر خاصية الابتكار والمنافسة، وبمؤشر أهمية نسبية ما بين المتوسط إلى العالي كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.
- حيث سجلت العبارة الثانية من خاصية الابتكار والمنافسة متوسط حسابي (4.13) وبمؤشر أهمية نسبية (82.9%)، وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة وقد احتلت ترتيب رقم (1) وبأقل انحراف معياري (تششت)، مما يعني وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة أن "التعلم بشكل مستمر بهدف الحفاظ على الوظيفة."
 - في حين سجلت العبارة الرابعة متوسط حسابي (3.58) وبمؤشر أهمية نسبية (71.7%)، وهي بذلك تقع في مجال الموافقة المرتفعة إلى المتوسطة وقد احتلت آخر ترتيب وهو (6) وبأكبر تششت، أي أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة الخاصة بخاصية التركيز على الابتكار والمنافسة.
 - وجاء المتوسط العام لخاصية التركيز على الابتكار والمنافسة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر بمتوسط حسابي (3.84) وبمؤشر أهمية نسبية (76.8%) وبدرجة موافقة بين المتوسطة والمرتفعة، مما يعني أن هناك اتفاق بين المتوسط إلى المرتفع بين أفراد عينة الدراسة حول توفر التركيز على الابتكار والمنافسة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.
 - ومن خلال النظر إلى معاملات الاختلاف لكل عبارة، يمكننا استخلاص بعض الاستنتاجات المهمة حول تقييمات العبارات المختلفة ومدى تجانسها:
 - فقد جاءت العبارة الأولى "الاعتراف بالأفكار التي يقدمها العامل ودعم المتميز منها" بمعامل اختلاف (34.51%)، وهذا يشير إلى أن هناك تششتاً كبيراً في آراء العاملين حول هذا الموضوع. قد يكون هناك تفاوت في كيفية تقدير الأفكار ودعمها بين العاملين.
 - وجاءت العبارة الثانية "التعلم بشكل مستمر بهدف الحفاظ على الوظيفة" بمعامل اختلاف (26.22%)، وهذا يشير إلى أن التششت هنا معتدل، يعني أن هناك توافقاً أكبر بين العاملين حول أهمية التعلم المستمر للحفاظ على الوظيفة.
 - وجاءت العبارة الثالثة "التعلم بشكل مستمر بهدف الترقية أو النقل إلى فرع آخر" بمعامل اختلاف (27.72%)، وهذا يشير إلى أن التششت معتدل.
 - وجاءت العبارة "التشجيع على البحث عن خبرات تعليمية جديدة لتقديم مساهمات جديدة" بمعامل اختلاف (33.85%)، حيث التششت هنا مرتفع نسبياً، مما يعني أن هناك اختلافات كبيرة في آراء العاملين حول التشجيع على البحث عن خبرات تعليمية جديدة.
 - وجاءت العبارة "تشجيع العامل أن يكون خبيراً في عمله من خلال القدرة على مشاركة ما تعلمه مع أشخاص آخرين" بمعامل اختلاف (30.68%)، حيث التششت هنا معتدل، مما يشير إلى وجود تفاوت في آراء العاملين حول تشجيعهم ليكونوا خبراء في عملهم ومشاركة معرفتهم.
 - وجاءت العبارة "وجود المنافسة الصحية (الصراع الوظيفي بحده الأدنى) بين العاملين" بمعامل اختلاف (32.25%)، حيث التششت هنا مرتفع نسبياً، مما يعني أن هناك اختلافات كبيرة في آراء العاملين حول وجود المنافسة الصحية.
 - وجاء المتوسط العام لخاصية التركيز على الابتكار والمنافسة بمعامل اختلاف عام (22.40%)، وهذا يشير إلى أن التششت العام في آراء العاملين حول الابتكار والمنافسة معتدل، مما يعني أن هناك توافقاً نسبياً بين العاملين حول هذه المواضيع.

ثالثاً: خاصية بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء

جدول (9): التحليل الوصفي لخاصية بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنك / المصرف

#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
1	الاعتراف بالجهود وما يقدمه العامل لحل المشاكل في بيئة العمل	3.5556	1.31295	%36.92	0.71112	2	متوسطة – مرتفعة
2	تشجيع العامل على التعبير عن رأيه حول المشاكل التي يواجهها في العمل حتى لو كان الرأي غير مناسب لحل المشكلة	3.3527	1.36043	%40.57	0.67054	4	متوسطة – مرتفعة
3	سهولة طلب المعلومات التي يحتاجها العامل من المسؤول	3.9903	1.10159	%27.60	0.79806	*1	متوسطة – مرتفعة
4	تقييم الإدارة العليا جميع الاقتراحات الواردة لها من العاملين	3.4058	1.18632	34.83%	0.68116	3	متوسطة – مرتفعة
5	رؤية الأخطاء على أنها جزء من عملية التعلم	3.1208	1.42103	%45.53	0.62416	*5	متوسطة – مرتفعة
	المتوسط العام لخاصية بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء	3.4850	1.01241	%29.05	0.697		متوسطة – مرتفعة

يتضح من جدول (9) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة ما بين متوسطة إلى مرتفعة حول توفر خاصية بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء، وبمؤشر أهمية نسبية ما بين المتوسط إلى العالي كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.

- وقد سجلت العبارة الثالثة من خاصية بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء متوسط حسابي (3.99) وبمؤشر أهمية نسبية (79.8%)، مما يعني أنها تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة واحتلت الترتيب الأول بأقل انحراف معياري (تشئت). هذا يشير إلى وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة حول "سهولة طلب المعلومات التي يحتاجها العامل من المسؤول".
- في المقابل، سجلت العبارة الخامسة متوسط حسابي (3.12) وبمؤشر أهمية نسبية (62.4%)، مما يعني أنها تقع في مجال الموافقة المرتفعة إلى المتوسطة واحتلت الترتيب الأخير بأكبر تشئت، مما يشير إلى أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة. من خلال النظر إلى معاملات الاختلاف لكل عبارة، يمكننا استخلاص بعض الاستنتاجات المهمة حول تقيييمات العبارات المختلفة ومدى تجانسها:
- جاءت العبارة الأولى: "الاعتراف بالجهود وما يقدمه العامل لحل المشاكل في بيئة العمل" بمعامل اختلاف (36.92%). هذا يشير إلى تشئت متوسط في الآراء حول أهمية الاعتراف بجهود العاملين، مما يعني وجود تفاوت في كيفية تقدير العاملين لهذا الجانب.
- جاءت العبارة الثانية: "تشجيع العامل على التعبير عن رأيه حول المشاكل التي يواجهها في العمل حتى لو كان الرأي غير مناسب لحل المشكلة" بمعامل اختلاف (40.57%). وهنا التشئت أعلى قليلاً، مما يعني أن هناك اختلافات أكبر في الآراء حول أهمية تشجيع العاملين على التعبير عن آرائهم. قد يكون هذا بسبب اختلاف الثقافات أو السياسات الداخلية للشركات.
- جاءت العبارة الثالثة: "سهولة طلب المعلومات التي يحتاجها العامل من المسؤول" بمعامل اختلاف (27.60%). هذا يشير إلى تشئت منخفض، مما يعني أن معظم العاملين يتفقون على أهمية سهولة الوصول إلى المعلومات. هذا يعتبر جانباً إيجابياً يعكس بيئة عمل داعمة.
- جاءت العبارة الرابعة: "تقييم الإدارة العليا جميع الاقتراحات الواردة لها من العاملين" بمعامل اختلاف (34.83%). وكان التشئت هنا متوسط، مما يشير إلى وجود تفاوت في الآراء حول مدى فعالية تقييم الإدارة العليا للاقتراحات. قد يكون هذا بسبب اختلاف تجارب العاملين مع الإدارة.
- أما العبارة الخامسة: "رؤية الأخطاء على أنها جزء من عملية التعلم" فقد جاءت بمعامل اختلاف (45.53%). هذا يشير إلى تشئت أعلى، مما يعني أن هناك اختلافات كبيرة في الآراء حول أهمية رؤية الأخطاء كجزء من عملية التعلم. قد يكون هذا بسبب اختلاف الفلسفات الإدارية أو تجارب العاملين مع الأخطاء.

في حين أن المتوسط العام لخاصية بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء قد جاء بمعامل اختلاف (29.05%). هذا يدل على تشئت منخفض نسبياً، مما يشير إلى توافق نسبي بين العاملين حول أهمية بيئة العمل المفتوحة والمتسامحة مع الأخطاء. هذا يعكس بيئة عمل إيجابية تشجع على التعلم والنمو.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن هناك توافقاً نسبياً بين العاملين حول أهمية بعض الجوانب في بيئة العمل، مع وجود بعض التفاوت في الآراء حول جوانب أخرى. يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين بيئة العمل من خلال التركيز على الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز وتطوير.

رابعاً: خاصية الهياكل والموارد الداعمة

جدول (10): التحليل الوصفي لخاصية الهياكل والموارد الداعمة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنك / المصرف

#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
1	امتلاك الموارد التي تدعم اكتساب العامل للمعرفة وتطبيقها في بيئة العمل	3.8792	1.11037	28.63%	0.77584	4	متوسطة – مرتفعة
2	توفير برامج للتدريب والتطوير عن بعد (اونلاين) وحضوري	4.0483	1.09171	26.97%	0.80966	2	متوسطة – مرتفعة
3	توفير مواد تعليمية جاهزة على موقع البنك لتطوير المهارات	4.0193	1.09261	27.18%	0.80386	3	متوسطة – مرتفعة
4	توفير كل التقنيات لإنجاز العمل وتطويرها بشكل مستمر	4.0483	1.07378	26.52%	0.80966	*1	مرتفعة
5	توفر غرف اجتماعات رسمية وغير رسمية من أجل تسهيل مناقشة الأفكار وتطويرها.	3.5845	1.34790	37.60%	0.7169	*4	متوسطة – مرتفعة
	المتوسط العام لخاصية الهياكل والموارد الداعمة	3.9159	.90676		0.78318		متوسطة – مرتفعة

يتضح من جدول (10) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة ما بين متوسطة إلى مرتفعة حول توفر خاصية الهياكل والموارد الداعمة، وبمؤشر أهمية نسبية ما بين المتوسط إلى العالي كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.

- وقد سجلت العبارة الرابعة من خاصية الهياكل والموارد الداعمة متوسط حسابي (4.04) وبمؤشر أهمية نسبية (80.9%)، وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة حيث أنها احتلت ترتيب رقم (1) وبأقل انحراف معياري (تشنت). هذا يعني وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة على أنه يتم "توفير كل التقنيات لإنجاز العمل وتطويرها بشكل مستمر".
- في حين سجلت العبارة الخامسة من خاصية الهياكل والموارد الداعمة متوسط حسابي (3.58) وبمؤشر أهمية نسبية (71.6%)، وهي بذلك تقع في مجال الموافقة المرتفعة إلى المتوسطة وقد احتلت آخر ترتيب وهو (5) وبأكبر تشنت، أي أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة الخاصة بالهياكل والموارد الداعمة.
- في حين جاء المتوسط العام لخاصية الميزة التنافسية للتعلم المستمر بمتوسط حسابي (3.91) وبمؤشر أهمية نسبية (78.3%) وبدرجة موافقة بين المتوسطة والمرتفعة، مما يعني أن هناك اتفاقاً بين المتوسط إلى المرتفع بين أفراد عينة الدراسة حول توفر الهياكل والموارد الداعمة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.
- من خلال النظر إلى معاملات الاختلاف لكل عبارة، يمكننا استخلاص بعض الاستنتاجات المهمة حول تقيييمات العبارات المختلفة ومدى تجانسها:
- جاءت العبارة الأولى "امتلاك الموارد التي تدعم اكتساب العامل للمعرفة وتطبيقها في بيئة العمل" بمعامل اختلاف (28.63%). هذا يشير إلى تشنت متوسط في آراء المشاركين حول هذه العبارة، مما يعني أن هناك تفاوتاً في مدى توافقهم على توفر هذه الموارد.
- وجاءت العبارة الثانية "توفير برامج للتدريب والتطوير عن بعد (أونلاين) وحضوري" بمعامل اختلاف (26.97%). هذا يشير إلى تشنت أقل قليلاً مقارنة بالعبارة الأولى، مما يعني أن آراء المشاركين حول فعالية برامج التدريب والتطوير أكثر توافقاً.
- في حين جاءت العبارة الثالثة "توفير مواد تعليمية جاهزة على موقع البنك لتطوير المهارات" بمعامل اختلاف (27.18%). هذا يشير إلى تشنت مشابه للعبارة الثانية، مما يعني أن هناك تفاوتاً في آراء المشاركين حول توفر المواد التعليمية الجاهزة.
- وجاءت العبارة الرابعة "توفير كل التقنيات لإنجاز العمل وتطويرها بشكل مستمر" بمعامل اختلاف (26.52%). هذا يشير إلى أقل تشنت بين العبارات، مما يعني أن هناك اتفاقاً أكبر بين المشاركين حول توفر التقنيات وتطويرها.
- في حين جاءت العبارة الخامسة "توفر غرف اجتماعات رسمية وغير رسمية من أجل تسهيل مناقشة الأفكار وتطويرها" بمعامل اختلاف (37.60%). هذا يشير إلى أكبر تشنت بين العبارات، مما يعني أن هناك تفاوتاً أكبر في آراء المشاركين حول توفر غرف الاجتماعات.
- بشكل عام، يمكن القول أن معامل الاختلاف يظهر أن هناك تفاوتاً متوسطاً إلى مرتفع في آراء المشاركين حول توفر الهياكل والموارد الداعمة في بيئة العمل.

خامساً: خاصية نظم المكافأة والاعتراف

جدول (11): التحليل الوصفي لخاصية نظم المكافأة والاعتراف كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنك / المصرف						
#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية النسبية	الترتيب
1	مكافأة العامل على الحلول التي يقدمها للمشاكل والتي تثبت فاعليتها	3.1594	1.33972	42.4%	0.63188	6
2	حصول العامل على الترقية في حال حصوله على شهادات علمية	2.7440	1.36785	49.9%	0.5488	* 8
3	انجاز العامل للمهام في وقت اقل من المطلوب وبكفاءة تتم مكافئته ماديا	2.8986	1.46954	50.7%	0.57972	7
4	انجاز العامل للمهام في وقت اقل من المطلوب وبكفاءة تتم مكافئته معنويا	3.4155	1.37641	40.3%	0.6831	4
5	الاعتراف بمساهمة العامل في تطوير العمل	3.6329	1.21499	33.4%	0.72658	*1
6	عمل احتفال سنوي يكرم فيه العامل على إنجازاته	3.5169	1.49382	42.5%	0.70338	2
7	قياس أداء العامل في العمل بعد حصوله على دورة تدريبية ومكافئته إذا تحسن اداءه	3.2947	1.30909	39.7%	0.65894	5
8	توظيف المتدربين الذين كان أداءهم جيدا خلال فترة التدريب	3.4783	1.31395	37.8%	0.69566	3
	المتوسط العام لخاصية نظم المكافأة والاعتراف	3.2675	1.07807	33.0%	0.6535	متوسطة – مرتفعة

يتضح من جدول (11) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة ما بين متوسطة إلى مرتفعة حول توفر خاصية نظم المكافأة والاعتراف، وبمؤشر أهمية نسبية ما بين المتوسط إلى العالي كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.

- وقد سجلت العبارة الخامسة من خاصية نظم المكافأة والاعتراف متوسط حسابي (3.63) وبمؤشر أهمية نسبية (72.6%)، وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة حيث أنها احتلت ترتيب رقم (1) وبأقل انحراف معياري (تشنت). هذا يعني وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة على أن "الاعتراف بمساهمة العامل في تطوير العمل". هذا يشير إلى أن العاملين يشعرون بتقدير كبير عندما يتم الاعتراف بمساهماتهم في تطوير العمل.
- في حين سجلت العبارة رقم (2) من خاصية نظم المكافأة والاعتراف متوسط حسابي (2.74) وبمؤشر أهمية نسبية (54.8%)، وهي بذلك تقع في مجال الموافقة المتوسطة وقد احتلت آخر ترتيب وهو (8) وبأكبر تشنت، أي أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة الخاصة بخاصية نظم المكافأة والاعتراف. قد يكون هذا بسبب اختلاف وجهات النظر حول مدى أهمية الشهادات العلمية مقارنة بالخبرة العملية. من خلال النظر إلى معاملات الاختلاف لكل عبارة، يمكننا استخلاص بعض الاستنتاجات المهمة حول تقييمات العبارات المختلفة ومدى تجانسها:
- حصلت العبارة الثالثة على معامل اختلاف (50.7%)، مما يشير إلى تشنت عالي في الآراء حول المكافأة المادية لإنجاز المهام بكفاءة.
- وحصلت العبارة الرابعة على معامل اختلاف (40.3%)، مما يشير إلى تشنت متوسط في الآراء حول المكافأة المعنوية لإنجاز المهام بكفاءة.
- في حين حصلت العبارة السادسة على معامل اختلاف (42.5%)، مما يشير إلى تشنت متوسط في الآراء حول الاحتفال السنوي لتكريم العامل.
- وحصلت العبارة الثامنة على معامل اختلاف (37.8%)، مما يشير إلى تشنت متوسط في الآراء حول توظيف المتدربين الجيدين.

نستنتج مما سبق:

- الاتفاق العالي على أهمية الاعتراف بمساهمة العامل: فقد حصلت العبارة الخامسة على أعلى متوسط حسابي وأقل انحراف معياري، مما يدل على أن هناك اتفاقاً كبيراً بين أفراد العينة على أهمية هذا النوع من الاعتراف.
- التشنت العالي في الآراء حول الترقية بناءً على الشهادات العلمية: حيث حصلت العبارة الثانية على أقل متوسط حسابي وأعلى انحراف معياري، مما يدل على تباين كبير في الآراء حول هذا الموضوع.
- الاتفاق المتوسط إلى المرتفع على نظام المكافآت والاعتراف بشكل عام: حيث كان المتوسط العام لخاصية نظم المكافأة والاعتراف بين المتوسط إلى المرتفع، مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً نسبياً بين أفراد العينة على أهمية وجود نظام مكافآت واعتراف فعال في بيئة العمل.

- تشتت الآراء حول المكافآت المادية والمعنوية: حيث أظهرت العبارات المتعلقة بالمكافآت المادية والمعنوية تشتتًا متوسطًا إلى عاليًا في الآراء، مما يشير إلى وجود اختلافات في كيفية تقدير العاملين لهذه المكافآت.
- بشكل عام، هناك اتفاق نسبي على أهمية نظام المكافآت والاعتراف، مما يشير إلى أن تحسين هذا النظام يمكن أن يعزز رضا العاملين وأدائهم. يجب على الإدارة التركيز على تعزيز الاعتراف بمساهمة العاملين ومراجعة سياسات الترقية لتكون أكثر وضوحًا وعدالة (Top of FormBottom of Form).

سادسًا: خاصية دعم القادة

جدول (12): التحليل الوصفي لخاصية دعم القادة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنك / المصرف						
#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية	الترتيب
1	تشجيع المسؤول العامل على التعلم وعلى تجربته كل ما هو جديد في بيئة العمل	3.9130	1.15000	29.4%	0.7826	6
2	تشجيع المسؤول العامل على تطبيق الأساليب الجديدة في العمل	4.0000	1.12776	28.25	0.8	* 1
3	تشجيع المسؤول العامل على تقديم الاقتراحات لتحسين الاداء في العمل	3.9372	1.13245	28.8%	0.78744	5
4	تشجيع المسؤول على العمل من خلال فريق العمل	3.9662	1.15490	29.1%	0.79324	2
5	تقديم المسؤول ملاحظات إيجابية مفيدة حول اداء العامل الوظيفي وليس مجرد رأي تقييمي فقط ، أو مقارنة بأداء الغير	3.9469	1.17088	29.7%	0.78938	3
6	تشجيع المسؤول على المناقشات غير الرسمية	3.8599	1.18021	30.6%	0.77198	8
7	ثناء المسؤول على الجهود اذا تم اقتراح حل لمشكلة ما او اقتراح آلية ما لتطوير العمل ولم تكن فاعلة بشكل جيد	3.9420	1.05044	26.75	0.7884	4
8	تقديم المسؤول الملاحظات الإيجابية وشكر الجهود اذا تم اداء مهمه جديدة او تطبيق آلية جديدة في العمل ولم تكن بالمستوى المطلوب والتحفيز على الانجاز بشكل افضل المرة التالية	3.8744	1.09884	28.4%	0.77488	7
9	اتباع سياسة الباب المفتوح حتى لو لم يكن هناك اتفاق بين العامل والمسؤول	3.8116	1.16096	30.5%	0.76232	* 9
المتوسط العام لخاصية دعم القائد		3.9168	.96477		0.78336	متوسطة – مرتفعة

- يتضح من جدول (12) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة ما بين متوسطة إلى مرتفعة حول توفر خاصية دعم القادة، وبمؤشر أهمية نسبية ما بين المتوسط إلى العالي كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.
- وقد سجلت العبارة الثانية متوسط حسابي (4.00) وبمؤشر أهمية نسبية (80%)، وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة حيث أنها احتلت ترتيب رقم (1) وبأقل انحراف معياري (تشتت). هذا يعني وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة على أن "المسؤول يشجع على تطبيق الأساليب الجديدة في العمل". وهذا يدل على أهمية تشجيع المسؤولين على تطبيق الأساليب الجديدة في العمل.
 - في حين سجلت العبارة رقم (9) من خاصية دعم القادة متوسط حسابي (3.8) وبمؤشر أهمية نسبية (76.92%)، وهي بذلك تقع في مجال الموافقة المرتفعة إلى المتوسطة وقد احتلت آخر ترتيب وهو (9) وبأكبر تشتت، أي أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة الخاصة بخاصية دعم القادة. مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين سياسة الباب المفتوح بين العاملين والمسؤولين
 - في حين جاء المتوسط العام لخاصية دعم القادة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر بمتوسط حسابي (3.91) وبمؤشر أهمية نسبية (78.3%) وبدرجة موافقة بين المتوسطة والمرتفعة، مما يعني أن هناك اتفاقاً بين المتوسط إلى المرتفع بين أفراد عينة الدراسة حول دعم القادة (الرؤساء والمسؤولين) في بيئة عملهم كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.
- تحليل معامل الاختلاف:
- حصلت العبارة الأولى على معامل اختلاف (29.4%)، مما يشير إلى تشتت معتدل في آراء المشاركين حول تشجيع المسؤول على التعلم وتجربة الجديد.
 - في حين حصلت العبارة الثانية على معامل اختلاف (28.25%)، وهو الأقل بين العبارات، مما يدل على اتفاق كبير بين المشاركين حول تشجيع المسؤول على تطبيق الأساليب الجديدة.

- حصلت العبارة الثالثة على معامل اختلاف (28.8%)، مما يشير إلى تشتت معتدل، مما يشير إلى اتفاق جيد حول تشجيع المسؤول على تقديم الاقتراحات لتحسين الأداء. في حين حصلت العبارة الرابعة على معامل اختلاف (29.1%)، مما يشير إلى تشتت معتدل، مما يشير إلى اتفاق جيد حول تشجيع المسؤول على العمل من خلال فريق العمل.
- حصلت العبارة الخامسة على معامل اختلاف (29.7%)، مما يشير إلى تشتت معتدل، مما يشير إلى اتفاق جيد حول تقديم المسؤول ملاحظات إيجابية حول الأداء الوظيفي. في حين حصلت العبارة السادسة على معامل اختلاف (30.6%)، وهو الأعلى بين العبارات، مما يشير إلى تفاوت كبير في آراء المشاركين حول تشجيع المسؤول على المناقشات غير الرسمية.
- حصلت العبارة السابعة على معامل اختلاف (26.75%)، وهو الأقل، مما يدل على اتفاق كبير حول ثناء المسؤول على الجهود إذا تم اقتراح حل لمشكلة ما أو اقتراح آلية ما لتطوير العمل ولم تكن فاعلة بشكل جيد. في حين حصلت العبارة الثامنة على معامل اختلاف (28.4%)، مما يشير إلى تشتت معتدل، مما يشير إلى اتفاق جيد حول تقديم المسؤول الملاحظات الإيجابية وشكر الجهود.
- حصلت العبارة التاسعة على معامل اختلاف (30.5%)، مما يشير إلى تفاوت كبير في آراء المشاركين حول اتباع سياسة الباب المفتوح.

سابعاً: خاصية دعم الزملاء

#	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مؤشر الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
1	مساعدة الزملاء في إنجاز المهام بصفة عامة	4.1691	.92191	22.11%	0.83382	3	مرتفعة
2	مساعدة الزملاء في إنجاز المهام الجديدة	4.2754	.83406	19.51%	0.85508	2	مرتفعة
3	مساعدة الزملاء في إنجاز المهام المعقدة	4.2899	.85505	19.93%	0.85798	*1	مرتفعة
4	مساعدة الزملاء في إنجاز المهام في حال التغيب عن العمل	4.1643	.99615	23.92%	0.83286	4	مرتفعة
5	العمل بروح الفريق	4.1256	1.08102	26.20%	0.82512	5	مرتفعة
6	عدم لقاء اللوم من قبل الزملاء على بعضهم عند وقوع بعض الأخطاء في العمل وإنما يقومون بإرشاد بعضهم البعض كيف تنجز المهام بطريقة صحيحة	4.0386	1.02798	25.25%	0.80772	*6	مرتفعة
	المتوسط العام لخاصية دعم الزملاء	4.1771	.76695	18.36%	0.83542		مرتفعة
	المتوسط العام لخصائص التعلم المستمر	3.7749	.75842				

يتضح من جدول (13) أن أفراد عينة الدراسة يتفقون بدرجة مرتفعة حول خاصية دعم الزملاء، وبمؤشر أهمية نسبية عالي كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. سجلت العبارة الثالثة من خاصية دعم الزملاء متوسط حسابي 4.28 وبمؤشر أهمية نسبية 85.7%، مما يعني أنها تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة، حيث احتلت الترتيب الأول بأقل انحراف معياري (تشتت). هذا يشير إلى وجود اتفاق عالي بين أفراد عينة الدراسة على أن "الزملاء يساعدون بعضهم في إنجاز المهام المعقدة".

في المقابل، سجلت العبارة رقم (6) من خاصية دعم الزملاء متوسط حسابي 4.03 وبمؤشر أهمية نسبية 80.7%، مما يعني أنها تقع في مجال الموافقة المرتفعة، لكنها احتلت الترتيب الأخير (6) بأكبر تشتت، مما يشير إلى أن درجة الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة في حدها الأدنى في هذه العبارة. جاء المتوسط العام لخاصية دعم الزملاء كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر بمتوسط حسابي 4.17 وبمؤشر أهمية نسبية 83.5%، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعني أن هناك اتفاقاً مرتفعاً بين أفراد عينة الدراسة حول دعم الزملاء كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.

- من خلال النظر إلى معاملات الاختلاف لكل عبارة، يمكننا استخلاص بعض الاستنتاجات المهمة حول تقيييمات العبارات المختلفة ومدى تجانسها:
- العبارة الأولى "مساعدة الزملاء في إنجاز المهام بصفة عامة" حصلت على درجة موافقة مرتفعة، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يتفقون على أهمية مساعدة الزملاء في إنجاز المهام بصفة عامة. ومع ذلك، فإن معامل الاختلاف (22.11%) يشير إلى وجود بعض التباين في الآراء.
- العبارة الثانية "مساعدة الزملاء في إنجاز المهام الجديدة" حصلت على درجة موافقة مرتفعة ومعامل اختلاف 19.51% منخفض نسبياً، مما يشير إلى تجانس كبير في الآراء حول أهمية مساعدة الزملاء في المهام الجديدة.
- العبارة الثالثة "مساعدة الزملاء في إنجاز المهام المعقدة" حصلت على أعلى درجة موافقة وأقل معامل اختلاف (19.93%)، مما يشير إلى أن المشاركين يتفقون بشكل كبير على أهمية مساعدة الزملاء في المهام المعقدة.
- العبارة الرابعة "مساعدة الزملاء في حال التغيب عن العمل" حصلت على درجة موافقة مرتفعة، ولكن معامل الاختلاف (23.92%) يشير إلى وجود تباين أكبر في الآراء مقارنة بالخصائص الأخرى.
- العبارة الخامسة "العمل بروح الفريق" حصلت على درجة موافقة مرتفعة، إلا أن معامل الاختلاف (26.20%) يشير إلى وجود تباين كبير في الآراء حول هذه العبارة، مما قد يعكس اختلافات في كيفية تفسير المشاركين لمفهوم "روح الفريق".

- العبارة السادسة "عدم إلقاء اللوم عند وقوع الأخطاء" حصلت على أقل درجة موافقة وأعلى معامل اختلاف (25.46%)، مما يشير إلى وجود تباين كبير في الآراء حول أهمية عدم إلقاء اللوم عند وقوع الأخطاء.
 - في حين أشار المتوسط العام لخاصية دعم الزملاء إلى درجة موافقة مرتفعة وتجانس كبير في الآراء بمعامل اختلاف (18.36%)، مما يعكس أهمية هذه الخاصية في بيئة العمل. بناءً على هذا التحليل، يمكن القول إن مساعدة الزملاء في إنجاز المهام المعقدة هي الخاصية الأكثر توافقًا بين المشاركين، وأن العمل بروح الفريق وعدم إلقاء اللوم عند وقوع الأخطاء هما الخصائص التي تحتاج إلى مزيد من التركيز لتحسين التوافق بين المشاركين.
- نتائج اختبار الفرضيات

نتيجة اختبار الفرضية الأولى H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في ما يتعلق بمفهوم وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) وللتحقق من هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار (Independent Samples T test) للفروق في ما يتعلق بمفهوم وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر حسب الجنس، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (14): نتائج اختبار الفرض الأول "الفروقات بين الجنسين"

المقياس	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة Sig	النتيجة
مفهوم التعلم المستمر	ذكر	137	4.4715	4.7075	1.046	0.079	قبول الفرضية
	أنثى	70	4.3943	5.6051			
خصائص بيئة عمل التعلم المستمر	ذكر	137	3.7778	0.77350	0.076	0.746	قبول الفرضية
	أنثى	70	3.7693	0.73347			

T الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) درجات حرية (205) تساوي 1.64

يتضح من جدول (14) أن هناك قبول للفرضية "بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين فيما يتعلق بمفهوم وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة، وذلك حسب النتائج التالية:

أولاً: بالنسبة لمفهوم التعلم المستمر جاءت النتائج كما يلي: جاء المتوسط الحسابي للذكور بنسبة 4.4715 وانحراف المعياري 0.47075 في حين جاء المتوسط الحسابي للإناث بنسبة 4.3943، وانحراف معياري = 0.56051 وكانت قيمة T المحسوبة = 1.046، وهي أقل من القيمة الجدولية (1.64) عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين.

ثانياً: بالنسبة لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر جاءت النتائج كما يلي: جاء المتوسط الحسابي للذكور بنسبة 3.7778 والانحراف المعياري = 0.77350 في حين جاء المتوسط الحسابي للإناث بنسبة 3.7693 وانحراف معياري = 0.73347، وكانت قيمة T المحسوبة = 0.076، وهي أقل من القيمة الجدولية (1.64) عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين.

وتفسر هذه النتائج بأن قيم الدلالة (Sig) أكبر من 0.05، مما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في كل من مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، وأن قيمة T المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، مما يعزز النتيجة السابقة بأن الفروق بين الجنسين غير جوهرية. بالتالي يمكن القول بأن بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة تتسم بالعدالة بين الجنسين، حيث لا توجد فروق جوهرية في مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة العمل بين الذكور والإناث، هذه النتيجة قد تشير إلى أن السياسات والإجراءات المتبعة في هذه المؤسسات تدعم المساواة بين الجنسين في فرص التعلم والتطوير المهني.

نتيجة اختبار الفرضية الثانية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة يعزى لمتغير مجال القطاع (مصرف/ بنك)

جدول (15): نتائج اختبار الفرض الثاني "الفروقات حسب مجال القطاع بنك / مصرف"

المقياس	مجال القطاع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة Sig	النتيجة
مفهوم التعلم المستمر	بنك	110	4.421	0.5142	0.718	0.637	قبول الفرضية
	مصرف	97	4.472	0.4909			
خصائص بيئة عمل التعلم المستمر	بنك	110	3.789	0.7471	0.248	0.840	قبول الفرضية
	مصرف	97	3.758	0.7745			

T الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) درجات حرية (205) تساوي 1.64

من خلال النتائج الموضحة في جدول (15)، يمكننا استنتاج ما يلي:

أولاً: بالنسبة لمفهوم التعلم المستمر: فقد جاء المتوسط الحسابي للبنوك بنسبة = 4.421 وانحراف المعياري = 0.5142، في حين جاء المتوسط الحسابي بالنسبة للمصارف بنسبة = 4.472 وانحراف المعياري = 0.4909 عند قيم $T = 0.718$ ودلالة = 0.637.

ثانياً: بالنسبة لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر: فقد جاء المتوسط الحسابي للبنوك بنسبة = 3.789 وانحراف المعياري = 0.7471 في حين جاء المتوسط الحسابي بالنسبة للمصارف بنسبة = 3.758، الانحراف المعياري = 0.7745 عند قيمة $T = 0.248$ ودلالة = 0.840.

وبما أن جميع قيم الدلالة (Sig) أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وقيم T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية (1.64) عند درجات حرية 205، فإن هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين البنوك والمصارف فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر. وهذا يعني قبول الفرضية: بأنه لا توجد فروق جوهرية بين البنوك والمصارف في المدينة المنورة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة العمل. هذا يعني أن كلا النوعين من مجال القطاع يتبنيان ممارسات متشابهة في هذا المجال، قد يكون السبب في ذلك هو وجود سياسات وإجراءات موحدة أو متشابهة بين البنوك والمصارف في المنطقة، مما يؤدي إلى نتائج متقاربة.

نتيجة اختبار الفرضية الثالثة H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك/ المصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة يعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وللتحقق من هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار (One Way ANOVAs) للفروق في مستوى حسب المستوى التعليمي، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (16): نتائج اختبار الفرض الثالث " الفروق حسب المستوى التعليمي "

المجال	المقياس	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F)	الدلالة Sig	النتيجة
1	مفهوم التعلم المستمر	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	.606 51.477 52.093	3 203 206	.205 .254		0.49	قبول الفرضية
2	خصائص بيئة عمل التعلم المستمر	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	4.61422 112.874 117.489	3 203 206	1.538 .556	2.766	0.043	رفض الفرضية

من خلال جدول (16) يتبين أن قيمة الدلالة (Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية. بمعنى أنه لا توجد فروق جوهرية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر يعزى لمتغير المستوى التعليمي.

بينما كانت قيمة الدلالة (sig) أقل من مستوى الدلالة (0.05) في ما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، وبما أن قيمة الدلالة (0.043) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، فإننا نرفض الفرضية الصفرية. هذا يعني أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فيما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على المستوى التعليمي بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي وللتعرف على طبيعة هذه الفروق تم استخدام اختبار (L.S.D).

وبالتالي يمكن القول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يشير إلى أن المستوى التعليمي لا يؤثر بشكل كبير على فهم الأفراد لمفهوم التعلم المستمر، أما بالنسبة لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر: بما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية يشير إلى أن المستوى التعليمي يؤثر على كيفية تقييم الأفراد لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر. لاكتشاف طبيعة هذه الفروق، تم استخدام اختبار (L.S.D).

اختبار (L.S.D):

اختبار Least Significant Difference (L.S.D) يستخدم لتحديد الفروق بين المتوسطات بعد اكتشاف وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحليل ANOVA. هذا الاختبار يساعد في تحديد أي من المستويات التعليمية يختلف بشكل كبير عن الآخرين في تقييم خصائص بيئة عمل التعلم المستمر.

جدول (17): اختبار فيشر (L.S.D) للفروق الأقل أهمية في خصائص بيئة عمل التعلم المستمر تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

البيان	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الفئة (I)	الفئة (J)	القيمة (t-J)	قيمة (sig)
خصائص بيئة عمل التعلم المستمر	ثانوية	10	4.4191	ثانوية	دبلوم	.77334*	.010
	دبلوم	17	3.6458	ثانوية	بكالوريوس	.67212*	.006
	بكالوريوس	163	3.7470	ثانوية	دراسات عليا	.58686*	.050
	دراسات عليا	17	3.8323	دبلوم	بكالوريوس	.10122	.595
				دبلوم	دراسات عليا	.18648	.467
				بكالوريوس	دراسات	.08526	.654

من خلال جدول (17) يتبين أن قيمة الدلالة (Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية. بمعنى أنه لا توجد فروق جوهرية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر يعزى لمتغير المستوى التعليمي. بينما كانت قيمة الدلالة (sig) أقل من مستوى الدلالة (0.05) في ما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر، وبما أن قيمة الدلالة (0.043) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، فإننا نرفض الفرضية الصفرية. هذا يعني أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فيما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على المستوى التعليمي بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي وللتعرف على طبيعة هذه الفروق تم استخدام اختبار (L.S.D).

وبالتالي يمكن القول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يشير إلى أن المستوى التعليمي لا يؤثر بشكل كبير على فهم الأفراد لمفهوم التعلم المستمر، أما بالنسبة لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر: بما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية يشير إلى أن المستوى التعليمي يؤثر على كيفية تقييم الأفراد لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر. لاكتشاف طبيعة هذه الفروق، تم استخدام اختبار (L.S.D).

نتيجة اختبار الفرضية الرابعة H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك/ المصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار (One Way ANOVAs) للفروق في مستوى حسب سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما بالجدول

التالي:

جدول (18): نتائج اختبار الفرض الرابع " الفروق حسب سنوات الخبرة "

المجال	المقياس	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F)	الدلالة Sig	النتيجة
1	مفهوم التعلم المستمر	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	354 51.739 52.093	3 203 206	.118 .255	.463	.708	قبول الفرضية
2	خصائص بيئة عمل التعلم المستمر	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	2.696 114.793 117.489	3 203 206	.899 .565	1.589	.193	قبول الفرضية

من خلال جدول (18) يتبين أن قيمة الدلالة (Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بمعنى أنه لا توجد فروق جوهرية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر يعزى لمتغير سنوات الخبرة، ففي ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر جاءت قيمة الدلالة (0.708) وكانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر بناءً على سنوات الخبرة. هذا يشير إلى أن سنوات الخبرة لا تؤثر بشكل كبير على مفهوم التعلم المستمر لدى العاملين في البنوك السعودية في منطقة المدينة المنورة.

وبالنسبة لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر جاءت قيمة الدلالة (0.193) وكانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فيما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على سنوات الخبرة. هذا يشير إلى أن سنوات الخبرة لا تؤثر بشكل كبير على خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لدى العاملين في البنوك السعودية في منطقة المدينة المنورة.

بناءً على النتائج، يمكن القول أن سنوات الخبرة لا تلعب دوراً كبيراً في تحديد مفهوم التعلم المستمر أو خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لدى العاملين في البنوك/ المصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة. هذا قد يشير إلى أن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيراً في هذه المجالات، مثل الثقافة التنظيمية أو السياسات الداخلية للبنوك/ المصارف.

نتيجة اختبار الفرضية الخامسة H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك/ المصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة يعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

وللتحقق من هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار (One Way ANOVAs) للفروق في مستوى حسب طبيعة الوظيفة، وكانت النتائج كما بالجدول

التالي:

جدول (19): نتائج اختبار الفرض الخامس " الفروق حسب طبيعة الوظيفة "

المجال	المقياس	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F)	الدلالة Sig	النتيجة
1	مفهوم التعلم المستمر	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	.252 51.841 52.093	4 202 206	.063 .257	.246	.912	قبول الفرضية
2	خصائص بيئة عمل التعلم المستمر	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	1.292 116.197 117.489	4 202 206	.323 .575	.561	.691	قبول الفرضية

من خلال جدول (19) يتبين أن قيمة الدلالة = Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في ما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وبالتالي قبول الفرضية الصفرية (H₀)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر بناءً على المستوى الوظيفي.

وبالنسبة لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر يتبين أيضًا أن قيمة الدلالة (Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي قبول الفرضية الصفرية (H₀)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فيما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على المستوى الوظيفي.

وبالتالي تشير النتائج إلى أن مستوى الوظيفة لا يؤثر بشكل كبير على مفهوم التعلم المستمر أو خصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك/المصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة. هذا يعني أن جميع العاملين، بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية، لديهم فهم متقارب لمفهوم التعلم المستمر ويعملون في بيئات عمل متشابهة من حيث دعم التعلم المستمر.

النتائج والتوصيات:

النتائج ومناقشتها:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها ما يلي:

1. وجدت الدراسة أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وأغلبهم يحملون شهادة البكالوريوس. كما أن الأغلبية لديهم خبرة في العمل تزيد عن 10 سنوات، ومن سنة إلى 5 سنوات. وأغلب أفراد عينة الدراسة يعملون في عدة مجالات بنكية ومصرفية وفي إدارة المبيعات. وفيما يتعلق بمجال القطاع، النسبة الأكبر للعاملين في المجال البنكي مقارنة بالمجال المصرفي بفارق قليل جدًا لم يتجاوز 2%. تعكس هذه النتائج تنوعًا في الخبرات والمستويات التعليمية والوظيفية، مع تركيز واضح على القطاع البنكي، مما يمكن أن يكون مفيدًا في تقديم رؤى متعددة وشاملة حول الموضوع المدروس.

2. فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وجدت الدراسة ما يلي: جاءت نتائج التحليل الوصفي لمتغير مفهوم التعلم المستمر بمؤشر أهمية نسبية عالية وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يعني أن أفراد العينة لديهم وعي حول مفهوم التعلم المستمر ويدركون أهميته في بيئة العمل. حيث حصلت العبارة "تطوير النفس والمهارات في العمل" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة لتطوير النفس والمهارات في نظر العاملين. في المقابل، كانت العبارة "الابتكار والتجديد في العمل" الأقل موافقة والأكثر تشتتًا، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية الابتكار والتجديد. وهذا أمر طبيعي كون العمل في القطاع البنكي/المصرفي يحتاج من العاملين فيه أن يسعوا بشكل مستمر للتعلم من خلال الطرق الرسمية أو غير الرسمية، والبحث عن طرق جديدة لإنجاز العمل بكفاءة أعلى وتجربة طرق جديدة لإنجاز المهام.

3. فيما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر السبعة وجدت الدراسة ما يلي:

- الميزة التنافسية: جاءت نتائج التحليل الوصفي لخاصية الميزة التنافسية بمؤشر أهمية نسبية ما بين المتوسط والعالي، وبدرجة موافقة بين المتوسطة والمرتفعة، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة لديهم وعي حول أهمية توفر خاصية الميزة التنافسية كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر ويدركون كيف أنها تؤثر على عملهم. حيث حصلت العبارة "التعلم المستمر مسؤولية وضرورة للنجاح المهني في العمل" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة للتعلم المستمر في نظر العاملين. في المقابل، كانت العبارة "منح الفرصة لتقديم الاستشارات في مجال العمل" الأقل موافقة والأكثر تشتتًا، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية تقديم الاستشارات. تتفق هذه النتيجة مع ما أشار له (Hennekam وGagnon et al. 2015)، حيث أن التعلم مسؤولية وضرورة، وعلى المنظمات أن تقدم الدعم والموارد اللازمة حتى يتمكن العامل من اكتساب مهارات جديدة أثناء البحث بمبادراته الخاصة عن تجارب تعليمية جديدة، وأنها ضرورة لنجاح العامل مهنيًا.
- الابتكار والمنافسة: بينت نتائج الدراسة أن هناك اتفاقًا بين أفراد العينة على أهمية الابتكار والمنافسة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. حيث حصلت العبارة "التعلم بشكل مستمر بهدف الحفاظ على الوظيفة" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة للتعلم

المستمر في نظر العاملين. في المقابل، كانت العبارة "وجود المنافسة الصحية (الصراع الوظيفي بحده الأدنى) بين العاملين" الأقل موافقة والأكثر تشتتاً، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية المنافسة الصحية. وهذا يدل على أن بيئة عمل البنك/المصرف تتميز بأنها بيئة تنافسية وتشجع على الابتكار من خلال اعترافها بأفكار عاملها ودعم المتميز منها، وتشجيع العاملين على أن يكونوا خبراء في عملهم وأن يشاركوا كل ما تعلموه مع زملائهم، وأنها تشجعهم على البحث عن خبرات تعليمية. يرى العاملون أن بيئة العمل فعلاً هي بيئة تعلم مستمر ذات تنافسية، لأن ذلك يساهم في حفاظهم على وظيفتهم أو بهدف الترقية أو النقل لفرع أنسب لهم. بيئة عملهم بيئة تنافسية بسبب وجود صراع وظيفي لكنه في حده الأدنى، وهذه منافسة صحية. تتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Antonoaie & Antonoaie (2014) و (Gagnon et al. (2015)، حيث أشارا إلى أن المنظمة التي تدرك أهمية تعدد المعارف الفردية الموجودة في مكان العمل، فإن ذلك يساهم في سعي العاملين إلى التعلم لضمان مكانهم في المنظمة.

- بيئة عمل مفتوحة ومتسامحة مع الأخطاء: بينت نتائج الدراسة أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على أهمية بيئة العمل المفتوحة والمتسامحة مع الأخطاء كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. حيث حصلت العبارة "سهولة طلب المعلومات التي يحتاجها العامل من المسؤول" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة لسهولة الوصول إلى المعلومات في نظر العاملين. في المقابل، كانت العبارة "رؤية الأخطاء على أنها جزء من عملية التعلم" الأقل موافقة والأكثر تشتتاً، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية رؤية الأخطاء كجزء من عملية التعلم. تتفق هذه النتائج مع ما توصل له (Flynn et al. (2006) و (Fonseca (2019)، حيث أشارا إلى أن المنظمات التي تسمح للموظفين بالتعبير عن أفكارهم تساهم في رفع إنتاجية العامل وتحسين أدائه.
- الهياكل والموارد الداعمة: بينت نتائج الدراسة أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على أهمية الهياكل والموارد الداعمة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. حيث حصلت العبارة "توفير كل التقنيات لإنجاز العمل وتطويرها بشكل مستمر" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة لتوفير التقنيات وتطويرها في نظر العاملين. في المقابل، كانت العبارة "توفر غرف اجتماعات رسمية وغير رسمية من أجل تسهيل مناقشة الأفكار وتطويرها" الأقل موافقة والأكثر تشتتاً، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية توفر غرف الاجتماعات. تتفق هذه النتيجة مع ما توصل له (Lolli et al. (2016)، حيث أشار إلى أن توفير الموارد اللازمة والهياكل المناسبة يساهم في تطوير مهارات العاملين.
- نظم المكافأة والاعتراف: بينت نتائج الدراسة أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على أهمية نظم المكافأة والاعتراف كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. حيث حصلت العبارة "الاعتراف بمساهمة العامل في تطوير العمل" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة للاعتراف بمساهمات العاملين في نظرهم. في المقابل، كانت العبارة "الترقية بناءً على الشهادات العلمية" الأقل موافقة والأكثر تشتتاً، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية الشهادات العلمية مقارنة بالخبرة العملية. تتفق هذه النتيجة مع ما توصل له (Lolli et al. (2016)، حيث أشار إلى أن الاعتراف بمساهمات العاملين يساهم في تحفيزهم على التعلم المستمر.
- دعم القيادة: بينت نتائج الدراسة أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على أهمية دعم القادة كأحد خصائص بيئة عمل التعلم المستمر. حيث حصلت العبارة "المسؤول يشجع على تطبيق الأساليب الجديدة في العمل" على أعلى درجة موافقة وأقل تشتت، مما يعكس أهمية كبيرة لتشجيع المسؤولين على الابتكار في نظر العاملين. في المقابل، كانت العبارة "اتباع سياسة الباب المفتوح" الأقل موافقة والأكثر تشتتاً، مما يشير إلى تفاوت في الآراء حول أهمية هذه السياسة. تتفق هذه النتيجة مع ما توصل له (Sessa & London (2007)، حيث أشارا إلى أن التعلم يتطور عندما يقوم القائد بتشجيع موظفيه على تجربة الشيء الجديد وطلب اقتراحات منهم حول كيفية تحسين أداء الفريق.
- دعم الزملاء: جاءت نتيجة الدراسة أن خاصية دعم الزملاء تحظى بموافقة مرتفعة بين أفراد عينة الدراسة، حيث سجلت العبارة المتعلقة بمساعدة الزملاء في إنجاز المهام المعقدة أعلى درجة موافقة وأقل تباين في الآراء. في المقابل، العبارة المتعلقة بعدم إلقاء اللوم عند وقوع الأخطاء حصلت على أقل درجة موافقة وأعلى تباين في الآراء. تتفق هذه النتيجة مع ما توصل له (Lolli et al. (2016)، حيث أشار إلى أن دعم الزملاء يساهم في تعزيز بيئة التعلم المستمر.

4. وبالنسبة للنتيجة العامة: وجدت الدراسة أن العاملون في القطاع البنكي/المصرفي السعودي في منطقة المدينة المنورة لديهم إدراك وعي لأهمية التعلم المستمر. تتوفر لدى بيئة عملهم الخصائص الأساسية السبعة لتحقيق تعلم مستمر.

5. بالنسبة لنتائج اختبار فرضيات الدراسة وجدت الدراسة ما يلي:

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين فيما يتعلق بمفهوم وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة. حيث أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية للذكور والإناث كانت متقاربة، وقيم T المحسوبة كانت أقل من القيم الجدولية عند مستوى دلالة 0.05. هذا يعني أن بيئة العمل تتسم بالعدالة بين الجنسين، وأن السياسات والإجراءات المتبعة تدعم المساواة في فرص التعلم والتطوير المهني.
- ووجدت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين البنوك والمصارف في المدينة المنورة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر. حيث أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت متقاربة بين البنوك والمصارف، وقيم T

المحسوبة كانت أقل من القيم الجدولية عند مستوى دلالة 0.05. هذا يعني أن كلا النوعين من المؤسسات يتبنيان ممارسات متشابهة في هذا المجال، مما يشير إلى وجود سياسات وإجراءات موحدة أو متشابهة بين البنوك والمصارف في المنطقة.

- وجدت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر بناءً على المستوى التعليمي، حيث كانت قيمة الدلالة (Sig) أكبر من 0.05. هذا يعني أن المستوى التعليمي لا يؤثر بشكل كبير على فهم الأفراد لمفهوم التعلم المستمر. في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة فيما يتعلق بخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على المستوى التعليمي، حيث كانت قيمة الدلالة (0.043) أقل من 0.05. هذا يشير إلى أن المستوى التعليمي يؤثر على كيفية تقييم الأفراد لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر.
- وجدت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على سنوات الخبرة. حيث كانت قيم الدلالة (Sig) أكبر من 0.05 لكل من مفهوم التعلم المستمر (0.708) وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر (0.193). هذا يعني أن سنوات الخبرة لا تؤثر بشكل كبير على فهم الأفراد لمفهوم التعلم المستمر أو تقييمهم لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر لدى العاملين في البنوك السعودية في منطقة المدينة المنورة.
- وجدت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر بناءً على المستوى الوظيفي. حيث كانت قيم الدلالة (Sig) أكبر من 0.05 لكل من مفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر. هذا يعني أن مستوى الوظيفة لا يؤثر بشكل كبير على فهم الأفراد لمفهوم التعلم المستمر أو تقييمهم لخصائص بيئة عمل التعلم المستمر في البنوك والمصارف السعودية في منطقة المدينة المنورة. جميع العاملين، بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية، لديهم فهم متقارب لمفهوم التعلم المستمر ويعملون في بيئات عمل متشابهة من حيث دعم التعلم المستمر.

التوصيات:

وبناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة حول مدى إدراك وعي العاملين في البنوك والمصارف السعودية لمفهوم التعلم المستمر وخصائص بيئة عمل التعلم المستمر فإننا نوصي بما يلي:

- تعزيز العدالة بين الجنسين من خلال التأكد من أن السياسات والإجراءات تدعم المساواة في فرص التعلم والتطوير المهني بين الجنسين.
- توحيد السياسات بين البنوك والمصارف من خلال العمل على توحيد السياسات والإجراءات المتعلقة بالتعلم المستمر لضمان تحقيق أفضل الممارسات.
- مراعاة الفروق التعليمية بتصميم برامج تدريبية تأخذ في الاعتبار الفروق التعليمية بين العاملين لضمان تحقيق أقصى استفادة وتلبية احتياجات العاملين نظرًا للمستوى التعليمي المرتفع.
- مراعاة الفروق في سنوات الخبرة بتوفير برامج تدريبية تتناسب مع مستويات الخبرة المختلفة للعاملين لضمان تطوير مهاراتهم بشكل فعال وتبادل الخبرات.
- مراعاة الفروق الوظيفية بتصميم برامج تدريبية تتناسب مع المستويات الوظيفية المختلفة لضمان تحقيق التعلم المستمر لجميع العاملين، مع التركيز على المساواة بين الجنسين.
- تعزيز فرص التعلم المستمر في بيئة العمل من خلال إنشاء برامج تدريبية مستمرة تركز على تطوير المهارات الشخصية والمهنية للعاملين.
- تشجيع الابتكار والتجديد من خلال إنشاء برامج تدريبية وتطويرية وورش عمل تشجع على تجربة الأساليب الجديدة وتقدير الأفكار المبتكرة.
- تحسين الفرص لتقديم الاستشارات من خلال إنشاء برامج تدريبية وتطويرية تشجع على تبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين، وإنشاء نظام استشاري داخلي يسمح للعاملين بتقديم الاستشارات والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- تعزيز ثقافة التعلم المستمر من خلال توفير موارد تعليمية متنوعة مثل الدورات الإلكترونية والكتب والمقالات.
- تحسين بيئة العمل لتشجيع المنافسة الصحية بين العاملين من خلال إنشاء برامج تدريبية وتطويرية تشجع على الابتكار وتقدير الأفكار المتميزة.
- تحسين بيئة العمل المفتوحة من خلال تحسين السياسات والإجراءات التي تشجع على رؤية الأخطاء كفرص للتعلم من خلال عقد جلسات تقييم دورية.
- تطوير الهياكل والموارد الداعمة من خلال توفير غرف الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية وتشجيع استخدام التقنيات الحديثة.
- تحسين قنوات الاتصال بين العاملين والإدارة لضمان سهولة الوصول إلى المعلومات المطلوبة.
- الاستثمار في التقنيات الحديثة وتحديثها بشكل مستمر لضمان كفاءة العمل، والاستفادة منها مثل منصات التعلم الإلكتروني والتطبيقات التعليمية.
- الاعتراف بمساهمات العاملين من خلال إنشاء نظام مكافآت يعترف بمساهمات العاملين ويشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم.

- الترقية بناءً على الأداء من خلال مراجعة سياسات الترقية لتكون مبنية على الأداء والإنجازات بدلاً من الشهادات العلمية فقط.
- تشجيع القادة على دعم الابتكار من خلال توفير بيئة عمل تشجع على تجربة الأفكار الجديدة.
- تقييم الأداء بانتظام لتحديد احتياجات العاملين التدريبية وتقديم الدعم اللازم لهم.
- تقديم ملاحظات بناءً للعاملين حول أدائهم وتوجيههم نحو الفرص التعليمية التي يمكن أن تساعد في تطوير مهاراتهم.
- تعزيز سياسة الباب المفتوح لضمان تواصل فعال بين العاملين والإدارة وتبادل الأفكار والملاحظات حول بيئة العمل.
- تشجيع التعاون بين الزملاء من خلال برامج العمل الجماعي والمشاريع المشتركة.
- تعزيز ثقافة عدم إلقاء اللوم عند وقوع الأخطاء والتركيز على الحلول والتعلم من الأخطاء.
- تعزيز التعاون بين البنوك والمصارف لتبادل أفضل الممارسات والتجارب الناجحة في مجال التعلم المستمر، وتنظيم برامج تدريبية مشتركة بينهم لتعزيز مفهوم التعلم المستمر وتبادل الخبرات.
- تطوير برامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات العاملين بناءً على مستوياتهم التعليمية المختلفة من خلال تحليل الفروق المكتشفة في خصائص بيئة عمل التعلم المستمر لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- تشجيع جميع العاملين على المشاركة في برامج التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم التعلم المستمر بغض النظر عن سنوات الخبرة.
- تنظيم برامج تدريبية شاملة تستهدف جميع المستويات الوظيفية لتعزيز مفهوم التعلم المستمر، وتشجيع جميع الموظفين على المشاركة في مبادرات التعلم المستمر وتبادل المعرفة والخبرات.
- إجراء مراجعات دورية للسياسات والإجراءات لضمان استمرار دعم التعلم المستمر وقياس أثر برامج تدريب وتطوير التعلم المستمر على الأداء الوظيفي والتطوير المهني للعاملين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أيوب، ناديا حبيب. (2004). دور ممارسة التعلم التنظيمي في مساندة التغيير الاستراتيجي في المنشآت السعودية الكبرى. *الإدارة العامة*، 44(1)، 61-134. [CrossRef]
- إهداء صلاح ناجي. (2024). نحو رؤية عربية مستقبلية لدعم وتعزيز التعلم المستمر بالمكتبات العامة: دراسة في الأدوات والفرص والتحديات وسبل التمكين. *المجلة المصرية لعلوم المعلومات*، 11(1)، 115-171.
- أمل بنت علي بن سعد الموزان. (2022). الشراكة المجتمعية للجامعات في العصر الرقمي ودورها في تنمية مهارات محو الأمية الرقمية ودعم التعلم المستمر: دراسة تحليلية وتصوير مقترح. *مجلة الفاتح*، 89، 195-236.
- بوقرة، رايح، وقبايلي، آمال نزار، ودوفي، قمرية. (2019). أثر التعلم المستمر وتمكين العاملين كخصائص للمنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي ميلية، *جيجل. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، 4(2)، 101-120.
- بن محمد بن عبدالله البقي، ميثب. (2023). التعلم المستمر ودوره في تحقيق التنمية المستدامة ومواجهة أبرز تحدياتها من خلال رؤية المملكة العربية السعودية 2030. *مجلة بنها للعلوم الإنسانية*، 2(1)، 299-332.
- Blackmore, S. (2015). مقدمة قصيرة جداً (م. م. فؤاد، مترجم). مؤسسة هنداي. (تاريخ النشر الأصلي 2004).
- درة، م. (2021). التعلم المستمر في مكان العمل: أهمية واستراتيجيات. *مجلة الإدارة والتنمية*، 15(2)، 45-60.
- درة، عمر محمد. (2011). إستراتيجيات التعلم المستمر وأثارها على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات حلب الحكومية. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة حلب، كلية الاقتصاد، كلية الإدارة، الأعمال
- https://www.researchgate.net/publication/311716126_astatyiyat_alilm_almstmr_watharha_ly_alaltzam_altnzymy_baltbyq_ly_mstshfyat_hlb_alhkwmyt
- عبد الله، ع. (2023). *الاقتصاد المصرفي*. دار الكتب العلمية.
- عبد الله، م. (2019). *البنوك والمصارف: النظرية والتطبيق*. دار النشر العربية.
- عبد الكريم، أ. (2021). *إدارة البنوك*. دار الفكر.
- عويد، محمد فخري برتو. (2022). تأثير القيادة البارعة في ثقافة التعلم المستمر: بحث تحليلي لأراء القيادات الإدارية في جامعة بابل. *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*، 14(4)، 93-117.

الغامدي، ح. ع. ف.، والشمرى، و. ش. (2023). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم ببشة. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة*، 37(1)، 133-162. [CrossRef]

مساعدة، ماجد عبد المهيدي. (2016). *السلوك التنظيمي*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

مهدي، فاطمة عبد العباس. (2020). مقدمة في التعليم المستمر. جامعة المستنصرية، بغداد.

نجوى بنت علي بن م. (2024). الوظيفة الثالثة للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. *مجلة التربية - جامعة سوهاج*، 120(12)، 939-1009.

نجار، فايز وآخرون. (2020). *أساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي*. دار الحامد للنشر والتوزيع.

ياسر مرزوقي، وعبد الرشيد بن ديب. (2018). التدريب والتعلم المستمران للكفاءات وأثرهما على الميزة التنافسية: دراسة حالة مجمع صيدال. *مجلة رؤى اقتصادية*، 15، 99-113.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Alfonso J. Gil, & Mara Mataveli. (2016). Rewards for continuous training: A learning organisation perspective. *Industrial and Commercial Training*, 48(5), 257–264. [CrossRef]
- Andreev, I. (2022, February 12). *Continuous learning*. (valamis.com). What is Continuous Learning? Its Importance & Benefits.
- Antonoaie, N., & Antonoaie, C. (2014). Learning organization [reviewed article]. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Series V: Economic Sciences*, 7(1), 67–70.
- Budhiraja, S. (2023). Continuous learning and employee performance: A moderated examination of managers' coaching behavior in India. *Personnel Review*, 52(1), 200–217. [CrossRef]
- Built In. (2023). *The importance of continuous learning in career development*. Built In. Retrieved from <https://builthin.com/articles/continuous-learning>
- Chanani, U. L., & Wibowo, U. B. (2019). A learning culture and continuous learning for a learning organization. *KnE Social Sciences*, 2019, 591–598. [CrossRef]
- Fleenor, J. W. (2008). Continuous learning in organizations: Individual, group, and organizational perspectives. *Personnel Psychology*, 61(2), 462–464. [CrossRef]
- Flynn, D., Eddy, E. R., & Tannenbaum, S. I. (2006). The impact of national culture on the continuous learning environment: Exploratory findings from multiple countries. *Journal of East-West Business*, 12(2–3), 85–107. [CrossRef]
- Friedman, G., Turk, K. W., & Budson, A. E. (2023). The current of consciousness: Neural correlates and clinical aspects. *Current Neurology and Neuroscience Reports*, 23(7), 345–352. [CrossRef]
- Gagnon, M.-P., Payne-Gagnon, J., Fortin, J.-P., Paré, G., Côté, J., & Courcy, F. (2015). A learning organization in the service of knowledge management among nurses: A case study. *International Journal of Information Management*, 35(5), 636–642. [CrossRef]
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw Hill.
- Harvard Business Review. (2023). Continuous learning: Staying ahead in a changing workplace. Harvard Business Review. <https://hbr.org/topic/subject/continuous-learning>
- Hester van Breda-Verduijn, & Marjoleine Heijboer. (2016). Learning culture, continuous learning, organizational learning anthropologist. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 123–128. [CrossRef]
- Jain, S., & Martindale, T. (2012). *TP04 Facilitating continuous learning: Review of research on individual learning capabilities and organizational learning environments*.
- Kapo, A., Mujkic, A., Turulja, L., & Kovačević, J. (2021). Continuous e-learning at the workplace: The passport for the future of knowledge. *Information Technology & People*, 34(5), 1462–1489. [CrossRef]
- Kunzendorf, R. G. (2024). *Psychology of consciousness: Theory, research, and practice*. APA Journals. <https://www.apa.org/pubs/journals/cns>
- Lee, E. L. S., & Lee, W. O. (2023). Enabling continuous innovation and knowledge creation in organizations: Optimizing informal learning and tacit knowledge. In *Third International Handbook of Lifelong Learning* (pp. 927–946). Springer. [CrossRef]

- Lolli, F., Gamberini, R., Giberti, C., Gamberi, M., Bortolini, M., & Bruini, E. (2016). A learning model for the allocation of training hours in a multistage setting. *International Journal of Production Research*, 54(19), 5697–5707. [[CrossRef](#)]
- Maurer, T. J., & Weiss, E. M. (2010). Continuous learning skill demands: Associations with managerial job content, age, and experience. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 1–13. [[CrossRef](#)]
- MDPI. (2021). *Knowledge transfer in continuous training: Methodologies and challenges*. Retrieved from MDP.
- Raffone, A. (2021). Grand challenges in consciousness research across perception, cognition, self, and emotion. *Frontiers in Psychology*, 12. [[CrossRef](#)]
- Rodrigues da Fonseca, L., Silva, M. R., Silva, S. W., & Pereira, G. M. (2019). Continuous-learning work environment: A study with developers in software development organizations. *Knowledge Management & E-Learning*, 11(3), 281–303. [[CrossRef](#)]
- Schindler, A. (2015). *Ambidextrous leadership: The role of flexibly switching between opening and closing leadership behaviors for team innovative outcome in the case of management consultancies*.
- Sessa, V. I., & London, M. (2006). *Continuous learning in organizations: Individual, group, and organizational perspectives* (1st ed.). Psychology Press. [[CrossRef](#)]
- Sessa, V., & London, M. (Eds.). (2007). *Work group learning: Understanding, improving and assessing how groups learn in organizations* (1st ed.). Psychology Press. [[CrossRef](#)]
- Shaheen, M. A., Hayyat, A., Aslam, S., & Shahbaz, M. A. (2023). Developing a culture of continuous learning for sustainable job performance: TEVT sector as learning organization, Pakistan. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 817–827. [[CrossRef](#)]
- Sophie Hennekam. (2015). Career success of older workers: The influence of social skills and continuous learning ability. *Journal of Management Development*, 34(9), 1113–1133. [[CrossRef](#)]
- The BMJ. (2023). *Learning health systems: Sustainable improvements in healthcare delivery*. Retrieved from The BMJ.
- Tingru Cui, Shiping Chen, Jianming Yong, Jun Shen, & Geng Sun. (2018). MLaaS: A cloud-based system for delivering adaptive micro learning in mobile MOOC learning. *IEEE Transactions on Services Computing*, 11, 292–305. [[CrossRef](#)]
- Torresan, S., & Hinterhuber, A. (2023). Continuous learning at work: The power of gamification. *Management Decision*, 61(13), 386–412. [[CrossRef](#)]
- Thwe, W. P., & Kálmán, A. (2024). Lifelong learning in the educational setting: A systematic literature review. *Asia-Pacific Education Researcher*, 33(3), 407–417. [[CrossRef](#)]