

تاريخ الإرسال (2019-06-27)، تاريخ قبول النشر (2019-09-14)

* 1

د. غسان عيسى العمري

اسم الباحث:

قسم إدارة الأعمال - كلية الأعمال - جامعة عمان
العربية - الأردن

1 اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

ghassanomari@aaau.edu.jo

أبعاد منظمة التعلم وأثرها على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن

الملخص:

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر أبعاد منظمة التعلم (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها) على الأداء التنظيمي (المالي والمعرفي) في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. تكون مجتمع الدراسة من شركات الصناعة الدوائية في الأردن وعددها 15 شركة. أما وحدة المعاينة فقد تمثلت في الإدارة العليا إذ تم اختيار 64 مدير ونائب ومساعد من أصل 75 موظفاً بطريقة العينة العشوائية. استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي، تم بناء أداة الدراسة لغرض قياس متغيرات الدراسة وتم اختبار ثبات أداة الدراسة بمعامل كرونباخ الفا، ثم اختبرت فرضيات الأثر عن طريق الإحصاء الاستدلالي بنتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

وقد توصلت الدراسة إلى أبرز النتائج الآتية: وجود أثر لأبعاد منظمة التعلم (مجتمعة) على الأداء التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. ووجود أثر معنوي ذو دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تشجيع التعاون وتعلم الفريق في الأداء التنظيمي لشركات الصناعة الدوائية في الأردن في حين كان الأثر ظاهرياً لباقي الأبعاد في الأداء التنظيمي. كما أوصت الدراسة بمجموعة توصيات منها: ضرورة تعزيز أبعاد منظمة التعلم في شركات الصناعة الدوائية في الأردن لما لها من أثر إيجابي في الأداء التنظيمي بشكل عام وبشكل خاص فيما يتعلق بتشجيع التعاون وفرق العمل.

كلمات مفتاحية: أبعاد منظمة التعلم، الأداء التنظيمي، الأداء المالي، الأداء المعرفي، شركات الصناعة الدوائية في الأردن.

Learning Organization Dimensions and their Impact on Organizational Performance in Pharmaceutical Industry Companies in Jordan

Abstract:

The study aims to examine the impact of learning organization Dimensions (creating continuous learning opportunities, encouraging inquiry and dialogue, encouraging collaboration and team learning, building learning acquisition and sharing systems, empowering employees towards shared vision, linking the organization with its environment) on the organizational performance (financial and knowledge) in Pharmaceutical Industry Companies in Jordan. The study population composed of the 15 Pharmaceutical Industry Companies in Jordan, while the sampling unit consisted of 64 out of 75 managers, deputies and assistants randomly selected sample. The study used the analytical descriptive approach. The study tool was constructed to measure the study variables. Then reliability of the study was then tested; Cronbach coefficient. Hypothesis tested by means of inferential statistics of the results of the multiple linear regression analysis.

The study main results are: There is a significant impact of the learning organization dimensions (combined) on organizational performance at ($\alpha \leq 0.05$) in Pharmaceutical Industry Companies in Jordan. The result of the multiple regression showed a significant impact at ($\alpha \leq 0.05$) for encouraging team collaboration and learning on the organizational performance of the Pharmaceutical Industry Companies in Jordan. Meanwhile there is apparent impact of the other dimensions on the organizational performance. The study also provided the following recommendation: Enhance the dimensions of the learning organization in Pharmaceutical Industry Companies in Jordan because of their positive and moderate impact on the organizational performance in general, and specifically in terms of encouraging cooperation and work teams

Keywords: Learning Organization Dimensions, Organizational Performance, Financial Performance, Knowledge Performance, Pharmaceutical Industry Companies in Jordan

مشكلة الدراسة

أثار موضوع منظمة التعلم Learning Organization أو (المنظمة المتعلمة) أو (المنظمة الساعية للتعلم) اهتمام علماء وباحثي علم المنظمة بصورة عامة، وعلم إدارة المعرفة بصورة خاصة. إذ تركزت المحاولات البحثية في دراسة وتحليل أبعاد منظمة التعلم وصفاتها واستراتيجيتها. وكانت الأبعاد محل اختلاف من حيث نوعها وعددها، إذ خضعت أبعاد منظمة التعلم والأداء إلى القياس والتقييم من قبل المتخصصين في علم المنظمة، وإدارة المعرفة، واقتصاد المعرفة، وإدارة الموارد البشرية محاولين تشخيص مجالاتها بدراسات ميدانية ذات نطاق محلي ودولي. وبناء على ما أوصت به بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة ويتكنز وويتكنز (Watkins, & Watkins, 2018) ودراسة عبيد وشاهر (2016م) ودراسة هيغل (Heigl, 2010) وذلك بإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بمنظمة التعلم في قطاعات مختلفة فقد جاءت الدراسة الحالية لقياس أثر أبعاد منظمة التعلم ممثلة في ستة أبعاد هي (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها) وفي الأداء التنظيمي ممثلاً بمتغيرين فرعيين هما الأداء (المالي والمعرفي) في الشركات الصناعية الأردنية؟ وحفزت هذه الفجوة المعرفية اعتمادها مشكلة أساسية للدراسة ويمكن بدالاتها تحديد الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى توفر أبعاد منظمة التعلم في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟
2. ما مستوى الأداء المالي والمعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟
3. ما أثر أبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟
4. ما أثر أبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟
5. ما أثر أبعاد منظمة التعلم على الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة النظرية من خلال تناولها لأدبيات موضوع مهم يتعلق بمنظمة التعلم والأداء التنظيمي: المالي والمعرفي. أما الأهمية العملية فتنبثق من الحاجة لقياس أثر أبعاد منظمة التعلم في الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. إذ تتناول الدراسة ظواهر غير ملموسة تؤدي دوراً فاعلاً في استدامة أعمال تلك الشركات وبناء قدراتها التنافسية ومن ثم تحقيق القيمة المضافة لها. فضلاً عن الحاجة لتشخيص الفجوة المعرفية ومحاولة التفكير بآليات التعامل معها حاضراً ومستقبلاً.

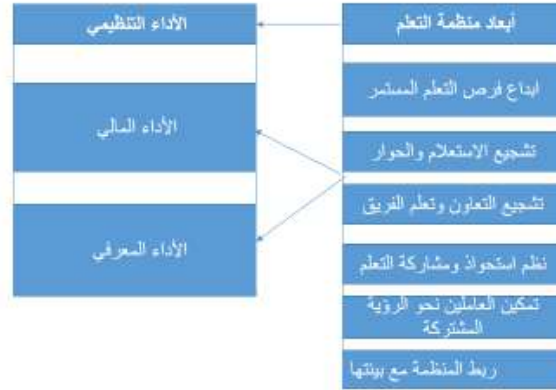
أهداف الدراسة

- 1 التعرف على مستوى أبعاد منظمة التعلم في شركات الصناعة الدوائية في الأردن.
- 2 التعرف على مستوى الأداء المالي والمعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن.
- 3 اختبار أثر أبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن.
- 4 اختبار أثر أبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن
- 5 اختبار أثر أبعاد منظمة التعلم على الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن

أنموذج الدراسة

انموذج الدراسة من اعداد الباحث بالاعتماد على مراجع منها دراسة هيغل (Heigl, 2010) ودراسة اوتليا واخرون (Otilia, B et al., 2014).

انموذج الدراسة



فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ويفترع عنها فرضيتان فرعيتان هما:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

التعريفات الإجرائية

لغايات هذه الدراسة يمكن ادراج التعريفات الإجرائية لمتغيراتها الرئيسية على النحو الآتي:

منظمة التعلم: هي شركة الصناعة الدوائية في الأردن التي يكون فيها كل شخص مشغول بتحديد وحل المشكلات والتحسين المستمر، وتحقيق هدفها من خلال توفر أبعادها المتمثلة في ابداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها وقد تم قياسها بعبارات الاستبانة من (1-36) بواقع ست فقرات لكل بعد.

الأداء التنظيمي: هو تحليل نتائج الأداء المالي والمعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن الذي يحقق أهدافها وتم قياسه من خلال عبارات الاستبانة (37-48) بواقع ست فقرات لكل أداء.

مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من شركات الصناعة الدوائية في الأردن والبالغ عددها 15 شركة. وقد تم اختيار وحدة المعاينة المكونة من الإدارة العليا وعددهم 64 مدير ونائب ومساعد من أصل 75 فردا بطريقة العينة العشوائية وذلك حسب الجداول الإحصائية الواردة في اوما سيكاران (Uma sekaran,2003,294 .)

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي، لمناسبته لاجراء الدراسة من حيث استخدام أساليب الإحصاء الوصفي لوصف متغيرات الدراسة. ثم اختبرت فرضيات الأثر عن طريق الإحصاء الاستدلالي بنتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد.تم

بناء أداة الدراسة لغرض قياس متغيرات الدراسة وتم اختبار ثبات الدراسة حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا نسب مقبولة لجميع المتغيرات اذ تجاوزت 60%. ويظهر ذلك في الجدول (1).

الإطار النظري

منظمة التعلم

تعود جهود تطور منظمة التعلم إلى مساهمات كل من ارجرز وشون (Schön, 1978 , Argyris) في كتابيهما : الأول بعنوان: "منظمة التعلم النظرية والتطبيق منظور للقراءة"، والثاني ارجرز وشون (Schön, 1996 Argyris) بعنوان: "منظمة التعلم 2 النظرية والطريقة والممارسة" ، وتمثلت مساهمتهما في التعلم احادي الحلقة والتعلم ثنائي الحلقة - single-loop learning double-loop learning .

وإلى جهود سنج (Senge,1990) في كتابه "النظام الخامس" The fifth Discipline حيث بين أن هناك خمسة نظم أو مبادئ Disciplines لمنظمة التعلم هي التفكير النظامي systems thinking وهي تمثل الأطر المفاهيمية والأدوات التي تطورت عبر السنوات الخمسين الماضية لجعل المفاهيم الكلية أكثر وضوحا كما تساعدنا في عملية التغيير بكفاءة ، والانتقال الشخصي Personal Mastery والذي يعني الانضباط المستمر لتوضيح وتعميق الرؤية الشخصية وتركيز الطاقات وتطوير الصبر ورؤية الواقع بموضوعية ، والنماذج العقلية Mental Models وهي الفرضيات العميقة والتصورات والتعميمات التي تعمق فهم الواقع واتخاذ الأفعال تجاهه. وبناء الرؤية المشتركة Building Shared Vision والتي تعني بالتصور المرغوب للمستقبل ورؤية التصورات المستقبلية بأكثر من منظور مما يعمق الالتزام لبلوغه، وفريق التعلم Team Learning والذي يبدأ بالحوار الجماعي ويتعمق في فهم العمل المشترك باعتبار ان فرق العمل هي الوحدات الرئيسة في المنظمات الحديثة التي تتبنى الابتكار والابداع.

عرف روبنز وجج (Robbins & Judge, 2017, 658) منظمة التعلم بأنها المنظمة التي طورت قدراتها للتكيف والتغيير وهي التي تتمتع بخصائص خمس هي : الرؤية المشتركة ، وحل المشكلات بصورة غير تقليدية ، وبناء علاقاتها وانشطتها لتتكيف مع البيئة المحيطة، ويتواصل فيها الافراد بانفتاح فيما بينهم وعلى جميع المستويات بلا خوف ولا وجل، ويتم فيها تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية للوصول الى الرؤية المشتركة. وعرف دافت (Daft, 2016) منظمة التعلم بأنها " تلك المنظمة التي يكون فيها كل شخص مشغول بتحديد وحل المشكلات والتحسين المستمر، مما يمكن المنظمة من التحسين والتجريب باستمرار لزيادة قدرتها على النمو والتعلم وتحقيق هدفها ". وعرف جونز (Jones, 2001, 367) منظمة التعلم بأنها المنظمة المصممة بشكل مقصود وهاذف في هيكلها وثقافتها واستراتيجيتها لتحسين ومضاعفة امكانياتها في التعلم التنظيمي (استكشافا واستثمارا) في مجال عملها. وعرف جرافن (Gravin, 1993) منظمة التعلم بأنها المنظمة الماهرة في انشاء المعرفة واكتسابها ونقلها وتعديل سلوكها لتعكس المعارف والرؤى الجديدة وذلك من خلال تبني خمسة أنشطة رئيسة هي: الحلول المنهجية للمشكلات، والتجريب، والتعلم من تجارب الماضي ، والتعلم من الآخرين ونقل المعرفة وقياس التعلم.

وتتكون هذه المنظمة من عناصر متداخلة تشكل شبكة من التفاعلات فيما بينها، وأنها تتخذ من التغيير منهجا لها ويكون ذلك في مساحات متعددة تشمل عناصرها الستة: القيادة والهيكل المعتمد على فرق العمل والاستراتيجية والثقافة القوية المتكيفة وتمكين العاملين وانفتاح المعلومات (Daft, 2016:40).

وتتبنى هذه المنظمة منهج التغيير الشامل والدائم في التحول من الهيكل العمودي إلى الأفقي، ومن المهام الروتينية إلى أدوار التمكين، ومن أنظمة الرقابة الرسمية إلى مشاركة المعلومات، ومن استراتيجية المنافسة إلى التعاون، وأخيرا من الثقافة القاسية إلى الثقافة المتكيفة التي تشجع على الانفتاح وإزالة الحدود وتشجع على المخاطرة والتحسين المستمر لصياغة منظمات المستقبل (Daft & Noe, 2001:643).

وركز أوتليا وآخرون (Otilia, 2009) في دراستهم على أبعاد منظمة التعلم السبعة: إيجاد فرص التعلم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، وإنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، وتشجيع التعلم والتعلم الجماعي، وتمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، وربط المنظمة بالبيئة الخارجية، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم.

وقد تبنت هذه الدراسة أبعاد منظمة التعلم الستة الآتية بناء على ما جاء في معظم الدراسات السابقة التي سيرد تفصيلها لاحقاً- وهذه الأبعاد هي: إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها

الأداء التنظيمي

الأداء هو النتيجة النهائية للنشاط، فعندما يتم وضع الأهداف في الصياغة الاستراتيجية فهذا جزء مهم من عملية الإدارة الاستراتيجية التي تعني بالوصول إلى الأداء المالي ممثلاً بالربحية أو الحصة السوقية أو خفض الكلف، والتي لا بد من قياسها من خلال مقاييس تعبر عن أداء الشركة التقليدي ومن هذه المقاييس العائد على الاستثمار ROI وحساب تكاليف-النشاط وربحية السهم والعائد على السهم ونسبة دوران المخزون وغيرها ومن المقاييس الأخرى غير التقليدية بطاقة الأداء المتوازن Balanced Scorecard والتي تحتوي على مقاييس مالية وعمليات داخلية ورضا الزبائن والتعلم والابداع وتمتاز بالشمولية من حيث تعدد المناظير لقياس الأداء التنظيمي وليس التركيز على مقياس واحد مثل المالية، Wheelen and Hunger, (2010:380-387)

يعد الأداء التنظيمي جوهر أنشطة أي شركة أو مؤسسة أو منظمة ويعرف بأنه فاعلية المنظمة في تحقيق غرضها وهناك مؤشرات ومقاييس لا بد من توفرها للحكم على أداء المنظمة بشكل كلي منها المالي ومنها غير المالي ومن هذه المؤشرات والمقاييس نمو المبيعات، نمو العملاء، التمويل، دوران الموظفين، نسب الكفاءة وغيرها (Nzuve, and Omolo, 2012)

يتطلب تحسين الأداء وضمان استدامته من الشركات والمؤسسات وضع الاستراتيجيات الملائمة والسياسات التي تركز على رأس المال البشري من حيث حسن استقطابه وتنميته والاحتفاظ به وتطوير موارد تكنولوجيا المعلومات والمعرفة ووضع السياسات التي تشجع على الابتكار والابداع والتجريب وهو النهج الذي تركز عليه المنظمة المتعلمة لمواجهة بيئة متغيرة

وسريعة التغيير وأحياناً مضطربة لا بل فائقة التنافسية Hyper competition

حيث تواجه الشركات الحالية منافسة فائقة فلم يعد صحيحاً الحكم على نجاحها فقط من المقاييس المالية وإنما يلزمها حالياً التفكير الاستراتيجي والتعلم التنظيمي كجزء مهم للتوجه المستقبلي. ومثال ذلك صناعة النفط وصناعة البرمجيات واستجابتها لمخاطر البيئة وتشريعاتها ومخاطر المقاضاة ومخاطر السمعة ومخاطر سلسلة القيمة. ومن هنا جاءت نظرية التعلم التنظيمي لتؤكد على التكيف الدفاعي للمنظمة تجاه التغيير البيئي واستخدام معرفتها بشكل هجومي لتحسين مواءمتها مع البيئة. إذ يتطلب الأمر من المنظمة أن يكون فيها مرونة استراتيجية تمكنها من التحرك من استراتيجية مهيمنة تجاه أخرى، وبالمقابل تحتم عليها أن تصبح منظمة تعلم ماهرة في إيجاد واكتساب ونقل المعرفة وتعديل سلوكها ليعكس معرفتها الجديدة وبصيرتها. نظراً لكونها تمتلك مهارات حل المشكلات بصورة منتظمة والتجريب بطرق جديدة والتعلم من خبراتها القديمة وخبرات الآخرين ومشاركة المعرفة بسرعة وبكفاءة داخلها ومع بيئتها (Wheelen and Hunger, 2010:58-62)

تؤدي إدارة المعرفة دوراً حيوياً في بناء المنظمات فهي تؤثر وبشكل كبير على الأداء التنظيمي في أبعاده المختلفة إذ تؤثر على الأفراد والعمليات والمخرجات بالإضافة إلى الأداء العام للمنظمة. ففي مجال الأفراد فإنها تؤثر على تعلمهم ومواءمتهم ورضاهم عن العمل، وفي مجال العمليات فإنها تؤثر على الكفاءة والفاعلية والابتكار والابداع، وفي مجال المنتج فهي تؤثر على إضافة القيمة المضافة له، وفي تطوير المنتجات المستندة إلى المعرفة وفي مجال الأداء المنظمي فإنها تؤثر باتجاهين الأولى بآثارها المباشرة في زيادة العوائد والأرباح ويمكن قياسها بالمقاييس المالية مثل العائد على الاستثمار، وبآثارها غير

المباشرة على الأداء التنظيمي المرتبط برؤية واستراتيجية المنظمة وزيادة رضا الزبائن، وفي قيادتها للسوق وتقاس من حيث اقتصاد الحجم economic of scale إذ بموجبه فإن معدل انتاج الوحدة الواحدة يتناقص مع زيادة المخرجات . وفي اقتصاد النطاق economic of scope وبموجبه فإن التكلفة الكلية للشركة التي تنتج منتجات أو أكثر تكون أقل من الشركة التي تنتج منتجات منفصلين وفي الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة sustainable competitive advantage وبموجب المعرفة المتراكمة فإن الشركة يمكنها أن تتطور وتستكشف مواردها الملموسة وغير الملموسة أكثر من قدرة المنافسين على ذلك وخاصة في مجال المعرفة الضمنية التي تميزها والمعرفة التقنية التي تجعلها أفضل من منافسيها Fernandez, et al., (2004,60-62)

الدراسات السابقة

فحصت دراسة ديفز وديل (Davis&Dale, 2008) العلاقة بين أبعاد منظمة التعلم (التعلم المستمر فريق العمل، الحوار، فهم الشخصية) و الأداء المالي (العائد على الاستثمار، العائد على حقوق الملكية، القوة الإردادية، العائد المتحقق، و نسبة المبيعات من المنتجات) ، و تكونت عينة الدراسة من (2000) شركة أمريكية تعمل في مجال الموارد البشرية والتسويق في الولايات المتحدة الأمريكية. تم أخذ العينة من الشركات من فئة مديري الموارد البشرية والتسويق أو من ينوب عنهم في تلك الشركات. واستخدمت الدراسة أساليب إحصائية متعددة منها تحليل الانحدار المتعدد، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج لعل من أبرزها: وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد المنظمة المتعلمة والأداء المالي بتلك الشركات. وقد أوصت الدراسة: باعتماد أبعاد المنظمة المتعلمة لأهميتها في لزيادة الأداء المالي للشركات.

اختبرت دراسة سونج وآخرون (Song et.al., 2009) أبعاد المنظمة المتعلمة وتقييم محتوى الثقافة المتعلقة بالمنظمة المتعلمة في كوريا، و طبقت هذه الدراسة على عدد من الصناعات (الاتصالات، تكنولوجيا المعلومات الإنشاءات ، الإلكترونيات ، النفط و الغاز ، التجارة الدولية ، الكيماوية ، التأمين ، التحويل ، والصناعات الخفيفة) وتألفت عينة الدراسة من (1529) عاملا من العاملين في هذه الصناعات، و قد توصلت الدراسة للعديد من النتائج كان من أبرزها : أن مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة في بيئة الصناعة الكورية جيدة وصالحة للتطبيق على الرغم من وجود تعدد للثقافات فيها.

قارنت دراسة هيجل (Heigl, 2010) بين المنظمات التقليدية وبين المنظمات الافتراضية من خلال أبعاد استراتيجية المنظمة المتعلمة (تشجيع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، تكوين نظم امتلاك ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة ، ربط المنظمة ببيئتها دفع القيادة الاستراتيجية نحو التعلم) ، تكونت عينة الدراسة من (149) منظمة تقليدية، و(137) منظمة افتراضية وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج لعل أبرزها : إن أبعاد استراتيجية المنظمة المتعلمة تحسن وتدعم المنظمة المتعلمة . وقد أوصت الدراسة: بضرورة تشجيع آفاق التعلم المستمر لدى الموظفين والقادة من داخل وخارج المنظمة. وربط المنظمة ببيئتها مما يساعد على امتلاك ونشر المعرفة.

اختبرت دراسة النسور (2010م) أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية وتكونت عينة الدراسة من (194) موظف بالوزارة من حملة شهادة البكالوريوس فما فوق، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج لعل أبرزها: وجود أثر ذو دلالة عند مستوى دلالة (0.05) معنوية لخصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز القيادي والتميز بالموارد البشرية والتميز العملي والتميز المالي والتميز المعرفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

اختبرت دراسة جاوولا وهيمانشو (Chawla and Himanshu, 2011) أثر إدارة المعرفة في منظمة التعلم بالمنظمات الهندية: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص ، وتكون مجتمع الدراسة من 16 مؤسسة من القطاعين ، اما عينة الدراسة فكانت 51 مديرا تنفيذيا من القطاعين ، وتوصلت الدراسة إلى أن منظمات القطاع الخاص قد حققت نتائج افضل في جميع أبعاد

منظمة التعلم من القطاع العام وأن منظمات التعلم الناجحة هي القدرة على التعلم بشكل أسرع من المنافسين في مجالات تطوير منتجاتها وخدماتها والاستجابة لعملائها وإدارة رأس مالها الفكري وإدارة عملياتها والتكنولوجيا والذي يتطلب منها التكيف السريع والاستخدام الكفؤ والعال للمعرفة، وأوصت بمزيد من الدراسة في هذا الاتجاه.

اختبرت دراسة نزوف وأومولو (Nzuve, and Omolo, 2012) ممارسة منظمة التعلم وعلاقتها بالأداء بين البنوك التجارية الكينية، وتكونت عينة الدراسة من 43 بنكاً تجارياً تم مسحها مسحاً شاملاً، تم جمع البيانات من خلال استبانة صممت لغايات الدراسة بينت الدراسة أن معظم البنوك التجارية الكينية اعتمدت إلى حد كبير الممارسات التالية: تطوير نظم المعلومات والتمكين، ومراقبة المحاسبة، ونهج التعلم لتطوير الاستراتيجية، وصنع السياسات التشاركية، والمرونة ودعم القيادة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين ممارسة منظمة التعلم والأداء التنظيمي، وهذا من شأنه أن يوحي بأن هناك عوامل أخرى يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتحديد وتفسير هذا التناقض، وبالتالي الحاجة لمزيد من الدراسة.

اختبرت دراسة أوتليا وآخرون (Otilia et al., 2014) أبعاد منظمة التعلم (التفكير النظامي، الرؤية المشتركة، الثقافة التنظيمية والبيئة، القيادة والعاملين، نقل المعرفة والتعلم، التمكين، فرق العمل والتعاون) في شركات الأدوية الصغيرة والكبيرة في رومانيا وتوصلت إلى نتيجة مفادها أن الشركات التي تتميز في المستقبل هي التي ستكتشف كيفية جذب ترسيخ التزام الموظفين وكيفية تعزيز القدرة على التعلم على جميع مستويات المنظمة.

اختبرت دراسة عبيد وشاهر (2016م) تأثير أبعاد إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين. تكونت عينة الدراسة من 132 فرداً من أصل مجتمع الدراسة البالغ 204 فرداً. تم جمع البيانات بواسطة استبانة تم تطويرها وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد إدارة المعرفة (توليد، اكتساب، تخزين، مشاركة، تطبيق بمستوى دلالة $(p \leq 0.05)$ في أبعاد المنظمة المتعلمة وأوصت الدراسة بتعزيز مستويات إدارة المعرفة والمنظمة المتعلمة في الجامعة.

اختبرت دراسة مورانج وآخرون (Murage et al., 2017) أثر منظمة التعلم على الأداء التنظيمي في مؤسسات التمويل الصغيرة في كينيا، وهي دراسة حالة عن بنك التمويل الأصغر "قولو" في منطقة نيروبي، كينيا. ركزت الدراسة على نموذج منظمة التعلم كما حددها بيتر سنج. تم جمع البيانات من (69 موظفاً). كما توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن مبادئ منظمة التعلم موجودة في Faulu. وأن التفكير النظامي والرؤية المشتركة والجنس لهما تأثير كبير على الأداء التنظيمي لقولو.

اختبرت دراسة سركلز وآخرون (Sroglzae et al., 2018) أثر منظمة التعلم على الأداء التنظيمي من خلال متغيرات رضا الموظفين وأدائهم كمتغير وسيط بين فروع بنك زابول الوطني. تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والخبراء والمديرين لفروع البنك الوطني من Zaboli، والمقدر عددهم بـ 1218 فرداً. تم اختيار عينة مكونة من 295 وحدة إحصائية. تم تحليل البيانات بالإحصاء الاستدلالي وطريقة نمذجة المعادلة الهيكلية وباستخدام برنامج smart-pls. أظهرت النتائج أن منظمة التعلم لها تأثير إيجابي على رضا الموظفين وأدائهم، وعلى أداء البنك الوطني؛ كما تمت قبول التأثير الإيجابي لرضا الموظفين والأداء على الأداء التنظيمي لفروع البنك.

وبينت دراسة واتكنز وكيم (Watkins & Kim, 2018) اتجاهات البحث الحالية والمستقبلية في منظمة التعلم إذ ركزت الدراسات السابقة على اتجاهين متكاملين الأول حول منظمة التعلم والتعلم التنظيمي وقياس أبعادها، ثم الاتجاه الآخر حول إثراء منظمة التعلم لتنمية الموارد البشرية في الثقافات المتنوعة وأن الحاجة لا زالت مستمرة في إجراء دراسات حول تدخلات منظمة التعلم من أجل الاستمرار في اختبار جدوى بناء المنظمة التعليمية لممارسي تنمية الموارد البشرية.

تحليل البيانات وعرض النتائج

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تم اختبار ثبات الدراسة باستخدام معامل كرونباخ الفا على النحو الآتي:

الجدول (1)

اختبار كرونباخ الفا للاستبانة ومتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الثبات
أبعاد منظمة التعلم		
إبداع فرص التعلم المستمر	6	.798
تشجيع الاستعلام والحوار	6	.850
تشجيع التعاون وتعلم الفريق	6	.822
بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم	6	.832
تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة	6	.788
ربط المنظمة مع بيئتها	6	.647
الأبعاد ككل	36	.949
الأداء		
الأداء المالي	6	.799
الأداء المعرفي	6	.871
الأداء ككل	12	.898
فقرات كامل الاستبيان	48	.957

يوضح الجدول (1) قيم اختبار كرونباخ الفا حيث ثبات أداة الدراسة حيث بلغ الثبات الكلي للاستبانة بفقراتها 48 كما تشير قيم الفا إلى 95.7%. وان ثبات المتغير المستقل أبعاد منظمة التعلم بفقراته 36 إلى 94.9% وان المتغير التابع الأداء بفقراته 12 إلى ثبات بنسبة 89.8% وأن جميع فقرات المتغيرات الفرعية تجاوزت 60% مما يعني درجة ثبات جيدة ومقبولة لأداة الدراسة كما جاء في كتاب سيكران "طرق البحث في الإدارة" (Sekarn, 2003)

الإحصاء الوصفي

للإجابة عن أسئلة الدراسة فيما يتعلق بالسؤال الأول ما مستوى توافر أبعاد منظمة التعلم في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟ تم اختبار أحد أساليب الإحصاء الوصفي وهو: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وهي المبينة في الجدول

(2)

وبغرض التوصل إلى المستويات الثلاثة لا بد من تحويل مقياس ليكرت الخماسي إلى ثلاثة مستويات إحصائية من خلال استخدام المعادلة الآتية:

1-3.33 = 5/3 وعليه تكون المستويات على النحو الآتي:

1. من 1-أقل من 2.33 مستوى منخفض
2. من 2.33-أقل من 3.66 مستوى متوسط
3. من 3.66-5 مستوى مرتفع.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد منظمة التعلم

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
إبداع فرص التعلم	64	4.12	.448
التعاون وعمل الفريق	64	3.9427	.59851
بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم	64	3.8646	.57954
تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة	64	3.8203	.50857
تشجيع الاستعلام والحوار	64	3.7865	.61969
ربط المنظمة مع بيئتها	64	3.7604	.43428
Valid N (listwise)	64		

تشير بيانات الجدول (2) إلى مستوى وترتيب أبعاد المنظمة المتعلمة تنازلياً (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، تشجيع الاستعلام والحوار، ربط المنظمة مع بيئتها) إذ بلغت جميع المتوسطات الحسابية قيمة مرتفعة من (3.73-4.12) وقد جاء أعلى متوسط حسابي 4.12 وانحراف معياري 448. لإبداع فرص التعلم المستمر وأقلها بمتوسط حسابي 3.76 وانحراف معياري 434. لربط المنظمة مع بيئتها. وهذا يؤشر على ارتفاع مستوى تطبيق منظمة التعلم بأبعادها الستة في شركات الصناعة الدوائية في الأردن ويمكن أن توصف بأنها منظمات تعلم حيث تتعلم من السوق الذي تعمل فيه وتعلم العاملين فيها بصورة مستمرة.

للإجابة عن السؤال الثاني ما مستوى الأداء المالي والمعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن؟ تم اختبار أحد أساليب الإحصاء الوصفي وهو: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وهي المبينة في الجدول (3)

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء المالي والمعرفي

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
الأداء المعرفي	64	3.86	.662
الأداء المالي	64	3.75	.549
Valid N (listwise)	64		

تشير بيانات الجدول (3) إلى درجة وترتيب الأداء تنازلياً إذ بلغت المتوسطات الحسابية قيمة مرتفعة من (3.75-3.86) وقد جاء في المرتبة الأولى الأداء المعرفي إذ بلغ المتوسط الحسابي له 3.86 والانحراف المعياري 662. في حين جاء الأداء المالي بالمرتبة الثانية إذ بلغ المتوسط الحسابي له 3.75 والانحراف المعياري 549. وهذا يؤشر على مستويات نتائج مرتفعة للأداء المعرفي والأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية مما يدل على نجاحها في سوق العمل المحلي والإقليمي وبعضها قد وصل إلى السوق العالمي.

اختبار الفرضيات

قبل اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة الثالث والرابع والخامس لا بد من اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع وهو الأداء المالي التنظيمي واختبار معامل التضخم للمتغير المستقل وهو أبعاد منظمة التعلم كما يلي:

تم اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع باستخدام اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test كما هو مبين في الجدول (4)

الجدول (4)

اختبار التوزيع الطبيعي للأداء في الشركات الصناعية الأردنية

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Financial performance	Knowledge performance
N		64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.75	3.86
	Std. Deviation	.549	.662
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.151
	Positive	.085	.111
	Negative	-.107	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.859	1.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451	.107
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data			

ولتحقيق شروط استخدام معامل بيرسون تطلب الأمر إجراء اختبار التوزيع الطبيعي وذلك بالاعتماد على اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test وتبين من الجدول (4) قيم z لأبعاد الأداء وهي (.859) للأداء المالي، و (1.209) للأداء المعرفي وجميعها أقل من 5. ويؤيد ذلك قيم sig لها جميعها والبالغة (.107،.451) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً. وتم اختبار معامل التضخم للمتغير المستقل على النحو الآتي:

الجدول (5)

اختبار معامل التضخم وعدم التداخل بين المتغيرات المستقلة

Model		T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.191	.239		
	إبداع فرص التعلم	.396	.693	.326	3.069
	التعاون وعمل الفريق	-.250	.803	.291	3.442
	بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم	2.388	.020	.217	4.619
	تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة	.904	.370	.363	2.756
	تشجيع الاستعلام والحوار	-.406	.686	.409	2.444
	ربط المنظمة مع بيئتها	1.336	.187	.545	1.836

من مطالعة قيم VIF لجميع المتغيرات في الجدول (5) يتبين أنها تراوحت ما بين (1.836-4.619) وهي جميعها أقل من 5 ويؤيد ذلك قيم التباين المسموح به Tolerance المقابلة لها (.545-.217) وجميعها أعلى من (0.05). مما يعني عدم الترابط العالي Multicollinearity بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل.

اختبار الفرضية الرئيسية: نصت الفرضية على انه "لا يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة " $(\alpha \leq 0.05)$ "

الجدول (6)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي

ملخص الانحدار Model Sumary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
	.697a	.486	.431	.421		
تباين الانحدار ANOVA		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	9.532	6	1.589	8.967	.000a
	Residual	10.098	57	.177		
	Total	19.630	63			
نتيجة الانحدار Coefficients		العلامات غير المعيارية		العلامات المعيارية	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.714	.599		1.191	.239
	إبداع فرص التعلم	.082	.207	.066	.396	.693
	التعاون وعمل الفريق	-.040	.159	-.044	-.250	.803
	بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم	.455	.190	.487	2.388	.020
	تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة	.137	.152	.143	.904	.370
	تشجيع الاستعلام والحوار	-.066	.163	-.060	-.406	.686
	ربط المنظمة مع بيئتها	.221	.165	.172	1.336	.187

يبين الجدول (6) ملخص تحليل الانحدار المتعدد حيث تتضح قيمة معامل الارتباط الموجب لأبعاد منظمة التعلم بأنها 697. $R^2 =$ مما يدل على وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين المتغيرات الفرعية لأبعاد منظمة التعلم (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها) والأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. كما تشير قيمة معامل التحديد $R^2 = .486$ إلى قدرة أبعاد منظمة التعلم على التنبؤ بالأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية.

وتبين قيمة F في تحليل تباين الانحدار المتعدد في الجدول (6) والبالغ قيمتها (8.967) أنها ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) حيث تتضح قيمة sig في الجدول (0.000). ويعني هذا صلاحية النموذج في تفسير أثر أبعاد منظمة التعلم (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، تشجيع الاستعلام والحوار، ربط المنظمة مع بيئتها) على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة: التي تنص على أنه "يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

ولمعرفة أي من المتغيرات المستقلة الفرعية لها أثر معنوي على الأداء التنظيمي تم بيان نتيجة تحليل الانحدار المتعدد على النحو الوارد في الجدول (6) أيضاً. إذ تبين قيم تحليل تباين الانحدار المتعدد والبالغ قيمتها (2.388) لبعد تشجيع التعاون وتعلم الفريق وهي ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) إذ بلغت قيمة sig المقابلة لهما في الجدول (0.020). وهي أقل من (0.05) أما باقي الأبعاد فليس لها أثر معنوي إذ أن قيم sig لها أكبر من (0.05). وبناء عليه تكون معادلة التنبؤ بالانحدار ومن خلال قيم a و β يمكن توضيح شكل المعادلة $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$

أداء الشركات = $2.388 + 714 \cdot$ تشجيع التعاون وتعلم الفريق

أي أنه لزيادة وحدة واحدة من أداء الشركات لا بد من زيادة مقدارها $2.388 + 714 \cdot$ تشجيع التعاون وتعلم الفريق ويؤيد ذلك قيم Beta قيم معامل الارتباط المقابلة (487) وهي قيم موجبة وطردية.

الفرضية الفرعية الأولى "لا يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)"

الجدول (7)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي

ملخص الانحدار Model Sumary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
	.719a	.518	.467	.401		
تباين الانحدار ANOVA		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	9.833	6	1.639	10.191	.000a
	Residual	9.167	57	.161		
	Total	19.000	63			
نتيجة الانحدار Coefficients		العلامات غير المعيارية		العلامات المعيارية	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.852	.571		1.492	.141
	إبداع فرص التعلم	.064	.198	.053	.326	.745
	التعاون وعمل الفريق	.255	.151	.288	1.688	.097
	بناء نظم استحواذ	.458	.181	.500	2.527	.014

	ومشاركة التعلم					
157.	تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة	-208.	145.	-219.	-1.435.	
995.	تشجيع الاستعلام والحوار	001.	155.	001.	006.	
274.	ربط المنظمة مع بيئتها	174.	158.	138.	1.104.	

يبين الجدول (7) ملخص تحليل الانحدار المتعدد حيث تتضح قيمة معامل الارتباط الموجب لأبعاد منظمة التعلم بأنها ($R=0.719$) مما يدل على وجود علاقة موجبة وقوية بين المتغيرات الفرعية لأبعاد منظمة التعلم (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها) والأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. كما تشير قيمة معامل التحديد $R^2=0.518$ إلى قدرة أبعاد منظمة التعلم بأبعادها على التنبؤ بالأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. تبين قيمة F في تحليل تباين الانحدار المتعدد في الجدول (7) والبالغ قيمتها (10.191) أنها ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية ($\alpha=0.05$) حيث تتضح قيمة sig في الجدول (0.000). ويعني هذا صلاحية النموذج في تفسير أثر أبعاد منظمة التعلم (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، تشجيع الاستعلام والحوار، ربط المنظمة مع بيئتها) على الأداء التنظيمي المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن.

وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة: التي تنص على أنه " يوجد أثر عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن تبين قيم t تحليل تباين الانحدار المتعدد في الجدول (7) والبالغ قيمتها و (2.527) لبعد تشجيع التعاون وتعلم الفريق وهي ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية ($\alpha=0.05$) إذ بلغت قيمة sig المقابلة لهما في الجدول (0.014). وهي أقل من (0.05) وبناء عليه تكون معادلة التنبؤ بالانحدار ومن خلال قيم a و β يمكن توضيح شكل المعادلة $Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3$ الأداء المالي = $852 + 2.527$ تشجيع التعاون وتعلم الفريق

أي أنه لزيادة وحدة واحدة من أداء شركات الصناعة الدوائية في الأردن لا بد من زيادة مقدارها $852 + 2.527$ تشجيع التعاون وتعلم الفريق ويؤيد ذلك قيم $Beta$ قيم معامل الارتباط المقابل (500.) وهي قيم موجبة وطردية. وهو ما يؤثر على أهمية التعاون وفرق العمل الجماعي والاستمرارية في تعلم عمل الفريق الذي تحفزه الشركات وتؤكد عليه من خلال نظم التعويضات التي تشجع عمل الفريق الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المالي من حيث تقليل وقت الإنجاز وخفض كلف الإنتاج نتيجة الاستفادة من منحى التعلم والخبرة التراكمية للعاملين في الشركات وبالتالي تعزيز العائد على الاستثمار وزيادة الحصة السوقية لشركات صناعة الأدوية في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية.

الفرضية الفرعية الثانية " لا يوجد أثر لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (8)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المعرفي

ملخص الانحدار Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
	.658a	.433	.373	.524		
تباين الانحدار ANOVA		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	11.959	6	1.993	7.253	.000a
	Residual	15.664	57	.275		
	Total	27.623	63			
نتيجة الانحدار Coefficients	Model	العلامات غير المعيارية		العلامات المعيارية	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.576	.746		.772	.443
	إبداع فرص التعلم	.100	.258	.068	.387	.700
	التعاون وعمل الفريق	-.335	.198	-.313	-1.693	.096
	بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم	.451	.237	.407	1.901	.062
	تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة	.482	.189	.422	2.550	.013
	تشجيع الاستعلام والحوار	-.133	.203	-.102	-.657	.514
	ربط المنظمة مع بيئتها	.268	.206	.176	1.300	.199

يبين الجدول (8) ملخص تحليل الانحدار المتعدد حيث تتضح قيمة معامل الارتباط الموجب لأبعاد منظمة التعلم بأنها 658. $R=$ مما يدل على وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين المتغيرات الفرعية لأبعاد منظمة التعلم (إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع الاستعلام والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، ربط المنظمة مع بيئتها) والأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. كما تشير قيمة معامل التحديد $R^2= .433$ إلى قدرة أبعاد منظمة التعلم بأبعادها على التنبؤ بالأداء في الشركات الصناعية الأردنية.

تبين قيمة F في تحليل تباين الانحدار المتعدد في الجدول (8) والبالغ قيمتها (7.253) أنها ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (≤ 0.05) حيث تتضح قيمة sig في الجدول (0.000). ويعني هذا صلاحية النموذج في تفسير أثر أبعاد منظمة التعلم

(إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، تشجيع الاستعلام والحوار، ربط المنظمة مع بيئتها) على الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة: التي تنص على أنه " بينت نتيجة الانحدار المتعدد وجود أثر معنوي ذو دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بعد تشجيع التعاون وتعلم الفريق في الأداء التنظيمي للشركات الصناعية الأردنية في حين كان الأثر ظاهرياً لباقي الأبعاد في الأداء التنظيمي.

تبين قيم t تحليل تباين الانحدار المتعدد في الجدول (8) والبالغ قيمتها و(2.550) لبعد بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم وهي ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$ إذ بلغت قيمة sig المقابلة لهما في الجدول (0.013) وهي أقل من (0.05) وبناء عليه تكون معادلة التنبؤ بالانحدار ومن خلال قيم a و β يمكن توضيح شكل المعادلة $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ الأداء المعرفي $= 576. + 2.550$ بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم

أي أنه لزيادة وحدة واحدة من أداء المعرفي لا بد من زيادة مقدارها $576. + 2.550$ بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم ويؤيد ذلك قيم Beta قيم معامل الارتباط المقابل (422.0) وهي قيم موجبة وطردية وهو ما يؤشر على أن بناء نظم المعرفة في شركات الصناعة الدوائية هي التي تشجع على مشاركة المعرفة والتعلم وتوزيع المعرفة المبتكرة لتعود بالمنفعة على ابتكار الادوية الجديدة التي تلبي حاجات السوق المحلي والإقليمي والدولي وفق معايير الجودة العالمية لضمان استدامتها وتميزها.

النتائج والتوصيات

النتائج

توصلت الدراسة إلى أبرز النتائج الآتية:

1. وجود مستويات مرتفعة من أبعاد المنظمة المتعلمة في شركات الصناعة الدوائية في الأردن حيث بلغت المتوسطات الحسابية (3.73-4.12) وفق الترتيب التنازلي الآتي: إبداع فرص التعلم المستمر، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم، تمكين العاملين نحو الرؤية المشتركة، تشجيع الاستعلام والحوار، ربط المنظمة مع بيئتها وهو ما يؤشر على أن شركات الصناعة الدوائية في الأردن تتصف بصفات منظمات التعلم التي تتعلم من تجاربها الناجحة لتحكي من خلالها قصص النجاح في الشركات المماثلة عالمياً بما يمكنها من المنافسة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية. ومن جانب آخر فإن التعلم المستمر يفيد العاملين في شركات الصناعة الدوائية ممثلاً بتأهيل وتدريب وتطوير قدرات العاملين وزيادة خبراتهم ومهاراتهم بما يؤكد على امتلاكهم للمعرفة وتراكميتها مع الزمن وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من هيجل (2010)، (Heigl) ودراسة أوتليا وآخرون (Otilia et al., 2014).

2. حققت مستويات الأداء التنظيمي ببعديه المعرفي والمالي درجات مرتفعة إذ بلغت المتوسطات الحسابية (3.75 - 3.86) لصالح الأداء المعرفي على المالي وهو ما يؤشر على اهتمام شركات الصناعة الدوائية بالأداء المعرفي الذي حققته من خلال زيادة عدد المهارات التي تعلمها العاملون وزيادة رضا الزبائن وتحسين الخدمات المقدمة للزبائن وزيادة استخدام الشركات لتكنولوجيا المعلومات الداعمة للمعرفة والتعلم. ثم الأداء المالي المتحصل منها ممثلاً في زيادة العائد على الاستثمار وزيادة الحصة السوقية وتقليل الكلف المالية مقارنة بالاعوام السابقة وتقليل زمن الاستجابة لخدمة الزبائن من خلال تلبية الحاجات الضرورية وهو ما يؤشر على أن شركات الصناعة الدوائية تعد منظمات تعلم تسعى للنمو والاستفادة من تجاربها في رسم ملامح مستقبلها وقد اتفقت النتيجة مع دراسات كل من ديفز وديل (Davis & Dale, 2008) في أمريكا ودراسة جاوولا وهيمانشو (Chawla and Himanshu, 2011) في الهند.

3. وجود أثر معنوي لأبعاد منظمة التعلم (مجتمعة) على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ وان قيمة $R = 0.697$ مما يدل على وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين المتغيرات الفرعية لأبعاد

منظمة التعلم والأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. كما اشارت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.486$ إلى قدرة أبعاد منظمة التعلم بأبعادها على التنبؤ بالأداء في شركات الصناعة الدوائية في الأردن وأنه يعزى باقي التأثير لعوامل أخرى لم تأخذها الدراسة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مورانج وآخرون (Murage, et al., 2017) في كينيا. ونتيجة دراسة سركلز وآخرون (Sroglzaei, et al., 2018) في إيران.

4. وجود أثر معنوي ذو دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد تشجيع التعاون وتعلم الفريق في الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن في حين كان الأثر ظاهرياً لباقي الأبعاد في الأداء التنظيمي وهو ما يؤشر على تشجيع شركات الصناعة الدوائية لموظفيها بأن يتعاونوا فيما بينهم لتقاسم المعرفة وتشاركيته وحرص الشركات على العمل الجماعي وخلق العمل المتخصصة التي يتم تمكينها لتعمل وفق أسس عمل الفرق الممكنة ذاتياً والقادرة على اتخاذ المخاطرة المحسوبة برؤية منفتحة نحو مستقبل آمن للخدمة في هذه الشركات. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مورانج وآخرون Murage et al., (2017)

5. وجود أثر معنوي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد منظمة التعلم على الأداء التنظيمي المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن وان قيمة معامل الارتباط $R = 0.719$ مما يدل على وجود علاقة موجبة وقوية بين المتغيرات الفرعية لأبعاد منظمة التعلم والأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. كما اشارت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.518$ إلى قدرة أبعاد منظمة التعلم على التنبؤ بالأداء المالي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن وأن باقي التأثير لعوامل أخرى لم تختبرها الدراسة الحالية. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ديفز وديل (Davis&Dale, 2008) في الشركات في أمريكا.

6. وجود أثر معنوي ذو دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد تشجيع التعاون وتعلم الفريق في الأداء المالي لشركات الصناعة في الأردن في حين كان الأثر ظاهرياً لباقي الأبعاد في الأداء المالي. وهو ما يؤشر على أن شركات الصناعة الدوائية تركز في عملها التعاون وعلى فرق العمل المتخصصة التي يتم تمكينها لتعمل وفق أسس عمل الفرق الممكنة ذاتياً والقادرة على اتخاذ المخاطرة المحسوبة التي تساهم في زيادة الأداء المالي في هذه الشركات وقد اتفقت النتيجة مع دراسة سركلز وآخرون (Sroglzae et al., 2018)

7. وجود أثر وجود أثر معنوي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. وان قيمة معامل الارتباط الموجب لأبعاد منظمة التعلم بأنها $R = 0.658$ مما يدل على وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين المتغيرات الفرعية لأبعاد منظمة التعلم والأداء المعرفي كما اشارت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.433$ إلى قدرة أبعاد منظمة التعلم بأبعادها على التنبؤ بالأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. ويعزى باقي التأثير لمتغيرات أخرى واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جاوولا وهيمانشو (Chawla and Himanshu, 2011) في الهند.

8. وجود أثر معنوي ذو دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم في الأداء المعرفي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن في حين كان الأثر ظاهرياً لباقي الأبعاد في الأداء المعرفي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أوتيليا وآخرون (Otilia, B et al., 2014) في رومانيا ودراسة هيجل (Heigl, 2010)

التوصيات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج فإنها توصي بالآتي:

1. تعزيز أبعاد منظمة التعلم في شركات الصناعة الدوائية في الأردن لما لها من أثر إيجابي ومتوسط في الأداء التنظيمي بشكل عام وبشكل خاص فيما يتعلق بتشجيع التعاون وفرق العمل لقدرته على التنبؤ بنسبة 69% بزيادة الأداء التنظيمي وحيث ان التعاون يحل مكان التنافس في المنافسة وهذا ما يتماشى مع التوجه الاستراتيجي لمنظمات اليوم في ظل البيئة فائقة التنافس.
2. التركيز على تشجيع التعاون وفرق العمل في شركات الصناعة الدوائية في الاردن لما لها من أثر إيجابي متوسط في الأداء المالي بالنظر إلى قدرته على التنبؤ بزيادة الأثر المالي بنسبة تزيد عن 51%.
3. تعزيز بناء نظم استحواذ ومشاركة التعلم في شركات الصناعة الدوائية في الأردن لما له من أثر إيجابي ومعنوي ومتوسط في الأداء المعرفي ونظرا لقدرته على التنبؤ بزيادة هذه الأثر بنسبة 43%.
4. اجراء المزيد من الدراسات لأبعاد منظمة التعلم على قطاعات أخرى مثل الجامعات والمؤسسات المدنية والحكومية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

النسور، أسماء سالم. (2010م). أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط، عمان-المملكة الأردنية الهاشمية
عبيد، شاهر، وربابعة سائد (2016 م). تأثير أبعاد إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، (العدد4). ص ص813-840

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Argyris, C., & Schön, D. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective reading. UAS: Addison-Wesley.
- Argyris, C., & Schön, D. (1996). Organizational learning II: Theory, method and practice (Vol. 1). USA: Addison-Wesley
- Chawla ,D. & Himanshu ,J.(2011). Impact of Knowledge Management Organization in Indian Organizations—A Comparison, Knowledge and Process Management, Vol 18, No 4: pp 266–277
- Daft, R. L. (2016). New Era of Management”. 12th, Southwestern, Cengage Learning, Australia.
- Davis, D & Dale, B. J.(2008). "The learning organization and its dimensions as key factors in firm's performance, Human Resource Development International, Vol.11, No.1:51-66.
- Fernandez,I.,Gonzalez,A.,Sabhrwal, Rajiv. (2004). Knowledge Management: Challenges, Solutions, and Technologies, Pearson, Prentice Hall, Upper Saddle, New River, New Jersey.
- Gravin ,D. (1993). Building A Learning Organization. Harvard Business Review. JULY–AUGUST 1993 ISSUE, (Online)
- Heigl, R. B.(2010).Dimensions of The Learning Organization Strategy: A Mixed Methodology Case Study of Differences Between Traditional Organizations And Virtual Organizations",Capella University ،USA ،Ph.D. ،ProQuest LLC,pp.109,114,118
- Jones, Gareth, R. (2001). Organizational Theory: Text and Cases., 3th ,New Jersey, Upper Saddle River, Prentice –Hall
- Murage, K., Maithya, J., Emilio,K.(2017) The Effects of a Learning Organization on Organizational Performance in Microfinance Institutions in Kenya: A Case Study of Faulu Microfinance Bank Ltd, in Nairobi Region. Research on Humanities and Social Sciences. ISSN 2225-0484 (Online) Vol.7 No.24
- Nzuve,S. and Omolo ,E. (2012). A Study of The Practice of the Learning Organization and Its Relationship to Performance Among Kenyan Commercial Banks, problems of management in the 21st Century Volu(4)45:pp1-12
- Otilia B, Cristian H, Ruxandra B, Aurel B,) November 6th-7th, 2014(.Dimensions of the Learning Organization within Pharmaceutical Companies in Romania, Paper presented at the 8th international management conference, , Bucharest, Romania
- Robbins S. & Judge, T. (2017). Organizational Behavior,17th, Pearson Education Limited, Boston
- Sekaran ,U.(2003).Research Methods for Business, A Skill building Approach, Wiley & Sons ,Inc. USA
- Senge,P.(1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, ISBN 0-385-26095-4 Copyright. Currency Doubleday, New York
- Song, J, & Thomas, J,(2009). The Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ) :A Validation Study in a Korean Context. Human Resource Development ,Vol.20 ،No.1:43-64.
- Sroglzaei,A. , Masomeh M., Sedigheh V., Mahdi S.(2018). Investigating Impact of Learning Organization on Organizational Performance through Intermediary Variables of Staff

Satisfaction and Performance (Case Study: National Bank Branches In Zabol)
<http://heraldnamsca.in.ua/index.php/hnamsca/article/viewFile/21/21>

Watkins, K. & Kim, K.,(2018). Current Status and Promising Directions for Research on the Learning Organization. Human Resource Development Quarterly. 2018; 29:15–29.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21293>

Wheelen, T.& David, H. (2012). Strategic Management & Business Policy, Pearson. Prentice Hall, 13th .