

قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

Measuring organizational learning capability among the workforce and its impact of financial performance (a comparative study of innovative and non-innovative organization).

بن عيسى خضرة¹، كربوش محمد²

¹ جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، k.benaissa@univ-mascara.dz

² جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، m.kerbouche@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2020/10/29

تاريخ القبول: 2020/09/20

تاريخ الاستلام: 2020/07/10

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة تأثير أبعاد القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة باستخدام أسلوب التحليل التمييزي، ولهذا الغرض اختبرنا عيّنتين: منظمة مبتكرة (le groupe enième) والمنظمة غير المبتكرة (Condor) على مستوى قطاع صناعات الالكترونية والكهرومنزلية، وقد توصلنا إلى وجود فروق دالة إحصائية بين منظمة مبتكرة (le groupe enième) والمنظمة غير المبتكرة (Condor) على الأداء المالي للمنظمة لصالح منظمة مبتكرة (le groupe enième) تعود إلى المتغيرات التالية: التجريب، والمخاطرة، و الحوار والتفاعل مع البيئة الخارجية، والمشاركة في صنع القرارات.

الكلمات المفتاحية: القدرة على التعلم التنظيمي، الأداء المالي، الابتكار.

تصنيف JEL: D83، G14، O31.

Abstract:

The objective of this study is to compare the impact of the factors for organizational learning capability on financial performance between two organization (innovative and non-innovative).

We using the method of discriminatory analysis, and for this purpose, we have tested two samples from organization (innovative and non-innovative). We have concluded There are statistically significant differences between the two samples an innovative organization (le groupe enième) and a non-innovative organization (Condor) on the financial performance in favor of the innovative organization (le groupe enième), due to the following variables: Experimentation, risk taking, dialogue, interaction with the external environment, participation decision making.

Keys words: organizational learning capability, financial performance, innovation.

JEL classification codes : D83 ; G14 ; O31.

المؤلف المرسل: كربوش محمد، الإيميل: m.kerbouche@univ-mascara.dz

تمهيد:

تركز الدراسات التنظيمية (مثل دراسة 1963 March و Cyert، 1965 Cangelosi and Dill، 1984 Daft and Weick، 1990 Senge، 1991 Huber) على أهمية التعلم التنظيمي كموضوع بحثي مهم، حيث أن المنظمات بحاجة إلى تحسين منتجاتها وعملياتها باستمرار من أجل خلق ميزة تنافسية والحفاظ عليها، فوفق Grant 1996 تم تقييم التعلم التنظيمي باعتباره قدرة استراتيجية والتي يمكن أن تؤدي إلى ميزة مستدامة على أساس الخلق، النقل وإضفاء الطابع المنظمي على المعرفة الضمنية ذات القيمة وغير القابلة للاستبدال (Gómez, 2004)، وعليه عرف الباحثون التعلم التنظيمي عمومًا على أنه العملية التي تتعلم من خلالها المنظمات، وبالتالي فإن قدرة على التعلم التنظيمي والتي تمثل الخصائص التنظيمية والإدارية التي تسهل عملية التعلم التنظيمي أو تسمح للمنظمة بالتعلم تلعب دوراً أساسياً في هذه العملية. (Chiva, 2007, p. 224)

فبالرغم من أهمية القدرة على التعلم التنظيمي للمنظمة، لا يزال الجدل قائماً حولها، وذلك نتيجة لتطور الطبيعي لهذا المفهوم الديناميكي. حيث يؤكد Lyles و Easterby-Smith أن الأبعاد التي يمكننا تحديدها ضمن قدرة التعلم التنظيمي (مثل التجربة، وأخذ المخاطرة، وحوار، والتفاعل مع البيئة الخارجية، المشاركة في صنع القرارات) تتأثر بشكل إيجابي بسياسات ملموسة للموارد البشرية وتؤثر بنتائج الأداء المنظمة، وبالتالي يرتبط الأداء المنظمة بالقدرة على التعلم التنظيمي، ومن أجل تحديد نوع هذه العلاقة قمنا بمسح شامل للدراسات السابقة التي أجريت وقد توصلنا إلى أن هناك تباين حول العلاقة بين القدرة على التعلم التنظيمي والأداء المالي، (Chiva, 2007, p. 225) فوفق دراسة Goh, 2001 فإن القدرة على التعلم التنظيمي ليست لها علاقة بالأداء المالي ولكن لها علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي على النقيض من ذلك فقد أثبتت دراسة Yang et al 2004 أن هناك علاقة إيجابية بين القدرة على التعلم التنظيمي والأداء المالي، وفي ظل هذا التباين توصلت الدراسات التالية (Baker 1999، Sinkula 2002، Calantone et al. 2006، Hanvanich et al. 2006، Hult et al. 2003، Jimenez-Jimenez 2008). ذات المنظور التسويقي إلى أن القدرة على التعلم التنظيمي تؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة مثل الأداء المالي والأداء غير المالي مثل حصة السوق أو الابتكار أو نمو المبيعات. أظهرت هذه الدراسات عمومًا وجود صلة إيجابية بين مقاييس الأداء هذه وقدرة على التعلم التنظيمي، فوفق Abernathy and Clark 1985 القدرة على التعلم التنظيمي هي السبيل الوحيد لتجميع المعرفة وتطوير ابتكار المنظمة وليس هناك شك أن المعرفة هي أساس الابتكار وأن التعلم التنظيمي هو السبيل الوحيد لخلق هذه المعرفة الجديدة حيث أن الابتكار يؤثر تأثيراً عميقاً على وجود المنظمة ونموها وأنشطة خلق القيمة وعليه تؤدي القدرة على التعلم التنظيمي دوراً مزدوجاً يتمثل في اكتساب المعرفة الحالية التي يمتلكها الشركاء الآخرون بالفعل وتوليد معرفة جديدة يمكن تحويل هذه المعرفة إلى منتجات وعمليات وخدمات جديدة، والتي تساهم بشكل مباشر في النتائج المالية النهائية للمنظمة (Jiang, 2008, pp. 367-368)، في حين ركزت دراسة كل من Spicer and Sadler-Smith 2006 و Ruiz-Mercader et al. 2006 على العلاقة بين القدرة على التعلم التنظيمي والأداء في مؤسسات التصنيع الصغيرة والشركات الصغيرة. كما قام Jiang and Yuan 2008 بدراسة العلاقة بين استراتيجية المنظمة

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

والقدرة على التعلم التنظيمي والأداء. توصلت كل هذه الدراسات الى وجود علاقة إيجابية بين القدرة على التعلم التنظيمي ومقاييس الأداء المختلفة، حيث اشتملت المقاييس المالية للأداء على عدد من المؤشرات مثل: العائد على الاستثمار (ROI) والعائد على الأصول (ROA)، اما المقاييس غير المالية الحسية مثل الربحية والإنتاجية والمرونة / القدرة على التكيف والقدرة التنافسية والابتكار، وفي بعض الحالات، مزيج من كل من المقاييس المالية وغير المالية. (Jiang, 2008, pp. 375-368)

1-اشكالية الدراسة:

عادة ما تتضمن دراسة الظواهر التنظيمية نوعًا ما أو شكلاً من أشكال القياس، القدرة على التعلم التنظيمي والأداء المالي ليس استثناء، فانطلاقاً مما سبق يبدو أن هناك تباين لتأثير ابعاد القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة كما انه لا يوجد إجماع واضح على مقياس ثابت للأداء المالي من حيث صلته بقدرة على التعلم التنظيمي وعيله يمكننا طرح الإشكالية التالية:

هل هناك فروق بين تأثير القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة؟

2-فرضية الدراسة:

-وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد القدرة التعلم التنظيمي على الأداء المالي بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة.

3-أهمية الدراسة:

تعد قدرة على التعلم عاملاً مهماً في زيادة نمو وابتكار المنظمة، وقدرة على التعلم التنظيمي هي مجموعة من الموارد والمهارات الملموسة وغير الملموسة، والقدرة على الخلق، ومزيج من الأفكار بطريقة فعالة في الاتصال مع مختلف الحدود التنظيمية، ومن خلال أساليب إدارية وابتكارات خاصة، وقدرة المدراء داخل المنظمة في زيادة الإنتاج والجمع بين الأفكار المهمة والفعالة، كما أن التعلم التنظيمي مفتاح النجاح للمنظمات، لأنه إذا كانت المنظمة ناجحة مع ضعف في قدرات التعلم، فإنها لا يمكن أن تستفيد من جميع قدراتها في المجالات البيئية المختلفة هذه الأيام، ومن ثم، فإن المنظمات التي نجحت في الماضي القريب، فقط هي التي استفادت من قدراتها التعليمية الكاملة لجميع الموظفين وعلى جميع المستويات التنظيمية.

4-أهداف الدراسة:

- ربط القدرة على التعلم التنظيمي بالأداء المالي للمنظمة
- المقارنة بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة في أدائها المالي.
- دراسة الفروق بين تأثير أبعاد القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي للمنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة من خلال (التجريب، والمخاطرة، والتفاعل مع البيئة الخارجية، والحوار، والمشاركة في صنع القرارات)
- التنبؤ بالابتكار للمنظمة.

5-منهج الدراسة:

اتخذت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا قائماً على اجراء التحليل التمييزي، لاستجابات عينتين (العينة الأولى تخص المنظمة المبتكرة،

العينة الثانية تخص المنظمة غير المبتكرة) لاختبار تأثير أبعاد القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي على حسب نوع المنظمة سواء كانت منظمة مبتكرة أو غير مبتكرة.

الإطار النظري للدراسة:

1- مفهوم القدرة على التعلم التنظيمي:

حظي مفهوم التعلم التنظيمي Organizational Learning باهتمام واسع من قبل الباحثين والممارسين في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة مما يزيد عن خمسة عقود باعتباره أحد المداخل الإدارية الهادفة إلى تحقيق قيمة استراتيجية تضمن سيرورة المنظمات وتطورها.

وعليه فان مفهوم القدرة على التعلم التنظيمي (OLC) يشدد على أهمية العوامل الميسرة لتعلم التنظيمي أو الميل التنظيمي للتعلم. اذ يعرفها Goh and Richards على أنها الخصائص التنظيمية والإدارية أو العوامل التي تسهل عملية التعلم التنظيمي أو تسمح لمنظمة بالتعلم (Gómez, 2004, p. 234). أما Polston-Murdoch فيرى القدرة بمثابة كفاءة تنظيمية لإنتاج منتجات جديدة باستخدام رؤى مبتكرة أو قدرات جديدة تم الحصول عليها أي باعتبارها قدرة جوهرية للمنظمة، حيث تقوم المنظمة بإنشاء وإثراء واستخدامها للتفوق على منافسيها من حيث قدرتها التنافسية وأدائها، فالمنظمات التي لديها القدرة على التعلم يمكن ان تعتمد على التكنولوجيات الجديدة بشكل أسرع من المنظمات التي تفتقر إلى قدرات التعلم (Chiva, 2007, p. 225).

ومن ثم فهي سمة تنظيمية وميزة إدارية فضلا عن تسهيل عملية التعلم داخل المنظمة، ويبين Farzianpour & al في تعريفه للقدرة بانها مجموعة من العوامل الإدارية والتنظيمية التي تسهل عملية التعلم ومساعدة المنظمة وأعضائها من اجل تحديث معارفهم الإدارية. (Polston-Murdoch, 2015, p. 165) فقد أشار Di Bella أن القدرة على التعلم يمكن أن تكون عمليات وهياكل رسمية وغير رسمية، يتم وضعها لاقتناء وتقاسم واستخدام المعرفة والمهارات في المنظمات، من خلال أنماط وأنماط مميزة للتعلم، وأن التعلم التنظيمي هو "القدرة (أو العمليات) داخل المنظمة للحفاظ على الأداء أو تحسينه استنادا إلى الخبرة. في حين يعرف Lin et al القدرة على انها مجموعة من الممارسات التي تعزز التعلم داخل المنظمة بين الموظفين، والشراكات مع المنظمات الأخرى والتي تمكن من انتشار التعلم، والثقافة المفتوحة داخل المنظمة التي تعزز وتحافظ على تبادل المعرفي. (Farzianpour, 2016, p. 24) Tibet: إن القدرة على التعلم التنظيمي ستمكن المنظمات من تحديد كيفية جعل التعلم حقيقة واقعية في المنظمات والسماح للمدراء بتطوير التدخلات للتغلب على الحواجز في تعزيز التعلم التنظيمي، وبالتالي من المهم تحديد وقياس الخصائص التنظيمية الأساسية التي تعزز التعلم التنظيمي، ومن أجل فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على القدرة على التعلم التنظيمي (Lin, 2013, pp. 262-264)

وبالتالي يمكن تعريف القدرة على التعلم التنظيمي على أنها عملية تدفق المعرفة، وعلى وجه التحديد هي تلك العمليات أو الخصائص أو البناء الذي يعزز ويساعد على تقاسم المعرفة واكتسابها واستخدامها بشكل فعال داخل المنظمة أو خارجها.

2-أبعاد القدرة على التعلم التنظيمي:

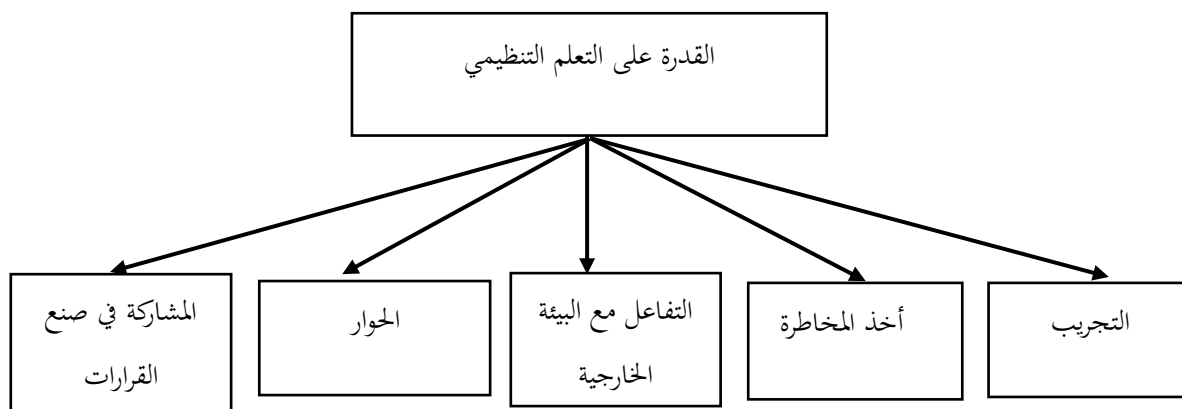
عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

إن دراسة العوامل الميسرة للتعلم لم يتم تأييدها والتأكيد عليها فقط من طرف (Senge)، ولكن أيضاً من خلال وجهات النظر المختلفة التي طرحت في أدبيات التعلم التنظيمي (Brown and Duguid, 1991 ; Weick and Westley, 1996 ; Fiol and Lyles, 1985 ; Hedberg, 1981) القدرة التنظيمية على التعلم، والتي تأخذ في الحسبان جميع المنظورات المتضمنة العوامل الميسرة للتعلم التنظيمي ، والتي تضم أبعاد أساسية التالية: التجريب، والمخاطرة، والتفاعل مع البيئة الخارجية، والحوار، والمشاركة في صنع القرارات. واعتبرت هذه الأبعاد هي العوامل الأكثر تسهيلاً لعملية التعلم التنظيمي.

في "التجريب"، قمنا بتضمين عوامل مثل دعم الأفكار الجديدة، التدريب المستمر أو العمال الذين يرغبون في التعلم والتحسين. في "الحوار"، نظرنا في التواصل أو التنوع أو العمل الجماعي أو التعاون. في "مشاركة في صنع القرارات"، أدرجنا التفويض، الهيكل التنظيمي المرن، ومعرفة المنظمة. واعتبرت عدة عوامل ضمنية في جميع الأبعاد الأساسية الخمسة: الالتزام بالتعلم، أو القيادة أو التعلم كعنصر أساسي في الاستراتيجية. والشكل التالي يوجز الأبعاد الأساسية الخمسة للعوامل الميسرة للتعلم التنظيمي التي اقترحها Chiva (2004).

يوضح الشكل 1 النموذج المفاهيمي للقدرة على التعلم التنظيمي.

الشكل رقم 01: النموذج المفاهيمي للقدرة على التعلم التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد على Chiva, Ricardo, Joaquin Alegre, and Rafael Lapiedra.

"Measuring organisational learning capability among the workforce." *International Journal of Manpower* 28.3/4 (2007) : 227.

يشمل الشكل أبعاد النموذج. وفيما يلي وصف للأبعاد النظرية الخمسة للقدرة على التعلم التنظيمي مع شرح لارتباطها بالفئات المفاهيمية الأخرى وبقدرة التعلم التنظيمية نفسها (Chiva, 2007, pp. 226-228):

1-2- التجريب:

يتم تعريف التجريب على أنه الدرجة التي يتم فيها التعامل مع الأفكار والاقتراحات الجديدة بشكل إيجابي. وهو البعد المدعوم بشكل أكبر في أدبيات التعلم التنظيمي (Hedberg, 1981 ; Nevis et al. 1995 ; Tannenbaum, 1997 ; Weick and Westley, 1996 ; Goh and Richards, 1997 ; Pedler et al. 1997) وينطوي التجريب على تجربة أفكار جديدة، وفضول حول كيفية عمل الأشياء، أو إجراء تغييرات في العمل أو العمليات. ويشمل البحث عن حلول مبتكرة للمشاكل، استناداً إلى إمكانية استخدام أساليب وإجراءات متميزة.

2-2-أخذ المخاطر:

يُفهم أخذ المخاطر على أنه التسامح مع الغموض وعدم اليقين والأخطاء. يقترح Hedberg (1981) مجموعة من الأنشطة لتسهيل التعلم التنظيمي، من بينها التأكيد على تصميم البيئات التي تتحمل المخاطر وتقبل الأخطاء. قبول أو أخذ المخاطر ينطوي على إمكانية حدوث أخطاء وفشل، ويذهب Sitkin إلى حد أن الفشل هو مطلب أساسي للتعلم التنظيمي الفعال، ولهذا الغرض يدرس مزايا وعيوب النجاح والأخطاء وذلك إذا ما كانت المنظمة تهدف إلى تعزيز الاستقرار والأداء على المدى القصير. كما أن النجاح يميل إلى تشجيع الحفاظ على الوضع الراهن. وفقاً لـ Sitkin فإن الفوائد الناجمة عن الخطأ وتحمل المخاطر، تدفع إلى الانتباه وسهولة التعرف على المشاكل وتفسيرها والبحث عن حلول لها، وتنوع الاستجابات التنظيمية. كما شدد العديد من المؤلفين على أهمية المخاطرة وقبول الأخطاء لكي تتعلم المنظمات.

2-3- التفاعل مع البيئة الخارجية:

نحدد هذا البعد كنطاق للعلاقات مع البيئة الخارجية. تُعرّف البيئة الخارجية لمنظمة ما بأنها عوامل خارجة عن سيطرة المباشرة للمنظمة وهي تتألف من وكلاء صناعيين مثل المنافسين، والنظم الاقتصادية والاجتماعية والنقدية والسياسية والقانونية. تلعب الخصائص البيئية دوراً هاماً في التعلم، وقد درس عدد من الباحثين تأثيرهم على التعلم التنظيمي وعلاقات مع البيئة مهمة للغاية لأن المنظمة تحاول التطور بالتزامن مع بيئتها المتغيرة. ويعتبر Hedberg (1981) أن البيئة هي المحرك الرئيسي وراء التعلم التنظيمي. تولد البيئات الأكثر اضطراباً منظمات ذات احتياجات ورغبات أكبر للتعلم كما ركز الباحثون في السنوات الأخيرة على أهمية مراقبة البيئة والانفتاح على البيئة والتفاعل معها.

2-4- الحوار:

يُعرّف الحوار بشكل عام بأنه تحقيق جماعي مستدام في العمليات والافتراضات والضمانات التي تشكل التجربة اليومية ويعرف Schein الحوار كعملية أساسية لبناء فهم مشترك، حيث أنه يسمح للمرء برؤية المعاني الخفية للكلمات، أولاً من خلال الكشف عن هذه المعاني الخفية في اتصالنا الخاص، وفقاً لـ Senge التعلم هو مجموعة من التفاعلات اليومية العفوية بين الأفراد وفرصة للقاء أشخاص من مناطق ومجموعات أخرى وفرصة للعمل الجماعي وحل المشكلات في مجموعات، مع التركيز بشكل خاص على الفرق متعددة الوظائف من خلال العمل في فريق كما يمكن تقاسم المعرفة وتطويرها بين أعضائها. Easterby وSmith يبتعدان عن رؤية حوار متكامل يسعى فيه المنظمة إلى توافق الآراء، نحو حوار يسعى إلى التعددية بل وحتى الصراع. كما يرى Oswick أن الحوار الأصيل يعزز التعلم التنظيمي لأنه يخلق بدلاً من قمع تصورات متعددة. الأفراد أو المجموعات الذين لديهم رؤى مختلفة والذين يلتقون لحل مشكلة أو العمل معاً ينشئون مجتمعاً حوارياً.

2-5- المشاركة في صنع القرارات:

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

تشير المشاركة في صنع القرارات إلى مستوى التأثير الموظفين في عملية اتخاذ القرار، تقوم المنظمات بتنفيذ عملية المشاركة في صنع القرارات للاستفادة من التأثيرات التحفيزية لزيادة مشاركة الموظفين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. يقدم Scott-Ladd and Chan (2004) أدلة تشير إلى أن المشاركة في صنع القرارات تعطي فرصة أفضل للوصول إلى المعلومات ويحسن جودة نتائج القرارات. كما يؤكد Parnell and Crandall (2000) أن الكشف عن المعلومات هو شرط للمشاركة في صنع القرارات. يفترض أن يتم إخطار المرؤوسين من أجل المشاركة بكفاءة. يعتبر Scott-Ladd and Chan (2004) عملية المشاركة في صنع القرارات أحد الجوانب التي يمكن أن تسهل التعلم في المنظمة.

3- مفهوم الأداء المالي:

يعد الأداء مؤشرا مهما تبني عليه العديد من القرارات الإدارية المهمة، فهو الذي يحدد اتجاهات سير نشاطات المنظمة سلبا أو إيجابا، ويحدد مدى الإقتراب أو الابتعاد عن تحقيق الأهداف، ويرجع أصل كلمة الأداء إلى الكلمة الإنجليزية (Performance) والتي تعني الإنجاز، التنفيذ، النتائج (Khemakhem, 1976, p. 310)، وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت الأداء وتقييمه، إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع حول مفهوم محدد للأداء. ويعتقد البعض أن الخلاف حول ذلك، ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه (الغني، 2006، صفحة 41). فيري ماكينزي 2002 أن الأداء هو: اختيار التمويل، وتحليل كل رافعة خلق القيمة ومعدل النمو (Mc Kinsey, 2002, p. 69).

ويرى البعض الآخر أن الأداء المالي هو تشخيص الصحة المالية للمنظمة لمعرفة قدرتها على انشاء القيمة من خلال الاعتماد على الميزانيات وجدول حسابات النتائج وعلى هذا الأساس فان تشخيص الأداء يتم بمعاينة المردودية الاقتصادية للمنظمة ومعدل نمو الأرباح (Thanvron, 2005, p. 23).

4- النسب المالية لقياس الأداء:

لطالما كان الربح وعملية تعظيمه الهدف الأساسي الذي تسعى جل المنظمات الى تحقيقه: لذا ركزت عملية قياس الأداء على النتائج المالية والمحاسبية التي حققتها المنظمة، يعتبر الاعتماد على النسب المالية في عملية قياس الأداء من أكثر الأساليب شيوعا وأهمية وذلك من خلال مقارنة النسب المالية للمنظمة بالمنظمات المنافسة مما يسمح بمعرفة الوضع المالي لهذه الأخيرة خلال فترة زمنية معينة، وفيما يلي نذكر اهم النسب المالية شائعة الاستخدام والتي تصنف الى أربع مجموعات (Edmister, 1972, pp. 1479-1480):

4-1-نسب السيولة:

يمكن قياس سيولة المنظمة من خلال قدرتها على الوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل عند الأجل استحقاقها، والمقاييس الرئيسية للسيولة هي (Chabotar, 1989, pp. 193-194): نسبة التداول (Ac/Dc) والتي تقيس هذه النسبة مدى كفاية الأصول المتداولة المتوقع تحويلها الى نقديات في فترة زمنية قصيرة لتغطية الديون قصيرة الاجل ، أما نسبة السيولة السريعة (Ac-Stock/Dc) تحسب بالقانون الآتي: نسبة السيولة السريعة = (مجموع الأصول المتداولة - المخزون) / إجمالي الخصوم المتداولة،

في حين صافي راس المال المتداول على نسبة المبيعات: هي نسبة صافي راس المال المتداول (الأصول المتداولة ناقص الخصوم الجارية) على المبيعات.

4-2- نسب المردودية:

قياس مدى فعالية استخدام المنظمة لمواردها لتوليد الدخل. وفي المقام الثاني من النسب المذكورة هنا هي على الأرجح المعروفة والأكثر استخداما، ويزيد رضا المستثمرين كلما زادت نسب القابلية للنمو وهي (Kumbirai, 2010, p. 39): هامش الربح الإجمالي هو نسبة إجمالي الدخل أو الربح إلى المبيعات. تشير هذه النسبة إلى مقدار كل دينار يتم بيعه بعد تكاليف البضائع المباعة ويساوي إجمالي الدخل / المبيعات، ومعدل العائد على الإستثمار (ROI) يعتبر من أهم معايير تقييم الربحية، إذ يتم قياس ربحية الاستثمارات المتوفرة لدى المنظمة.

4-3- نسب النشاط

تقيس نسب النشاط المدى الذي يتم به تحويل الأصول إلى المبيعات أو النقد. عموما، النشاط الأكبر هو جيد. وتسير نسب النشاط جنبا إلى جنب مع نسب السيولة. إذا لم يتم تسليم المخزون، لا يتم تحويل الأصول الحالية إلى نقد والمنظمة سيكون لديها مشكله في دفع فواتيرها. إذا كانت نسب السيولة تشير إلى مشاكل، يمكن للمحلل مراجعه نسب النشاط لمعرفة ما إذا كانت توفر أدلة (Altman, 1968, p. 595).

4-4- نسب التمويل:

وتقيس نسب التمويل مدى الاستدانة التي توفرها المنظمة. لهذا السبب، ونحن بدلا من ذلك نسميها نسب الرافعة المالية. ونحن نعلم ان المخاطر الثابتة ترتبط ارتباطا وثيقا بنفوذ المنظمة. (Chen, 1981, p. 58) نسبة التمويل الخارجي (D/TA) هذا المعيار يهتم بنسب الاقتراض وتحدد نسبة قدرة المنظمة على الحصول على أموال إضافية لتدعيم مشاريعها، ويحسب وفق العلاقة التالية: نسبة التمويل الخارجي = مجموع الخصوم / مجموع الأصول ونسبة التمويل الدائم (CS/AI): تعبر هذه النسبة على مدى تغطية الأصول الثابتة للمنظمة بمواردها الدائمة. ونسبة التمويل الخاص (CP/AI) التي تعبر النسبة عن قدرة التمويل الذاتي للمنظمة.

5- مؤشرات قياس الأداء المالي.

تظهر الدراسات التجريبية السابقة أنه لا يوجد مقياس مقبول بشكل عام لأداء المالي للمنظمة، ونظراً لأن النتائج المالية أو النتائج القائمة على المحاسبة هي الأهداف النهائية للعديد من المنظمات وجب تحديد مقاييس لتقييم والحكم على الأداء المالي للمنظمة، وقد اثبتت دراسة Dess & Robinson 1984 ان الأداء المالي عبارة عن بناء متعدد الأبعاد يجب قياسه باستخدام عناصر متعددة. وفقاً لذلك، اعتمدنا في دراستنا على ابعاد نموذج (Tippins & Sohi 2003) التالية لقياس الأداء المالي:

الربحية: تشير الى زيادة الإيرادات عن النفقات، بحيث تتمثل الربحية في معدل العائد على رأس المال المستخدم من قبل المنظمة، ولزيادة الإيرادات يتعين على المنظمة استخدام الأموال بطريقة تضمن اعلى عائد ممكن.

العائد على الاستثمار: هو النسبة بين صافي الربح وتكلفة الاستثمار الناتجة عن استثمار بعض الموارد.

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

الاحتفاظ بالعملاء (CUSTRENT): هو مجموع الأنشطة والإجراءات التي تتخذها المنظمة من أجل تقليل عدد العملاء الذين يتوقفون عن التعامل مع المنظمة أو استخدام منتجاتها.

نمو المبيعات (SALEGROW): هو عبارة عن مؤشر لقياس نسبة المبيعات الحالية مقارنة بالمبيعات في السنة السابقة. (Tippins, 2003, pp. 751-752)

6- مفهوم الابتكار:

الابتكار هو مفهوم يستخدم على نطاق واسع وقد عرف Rosner سنة 1968 الابتكارات على أنها استجابة للتغير البيئي. ويمكن للمنظمات التعامل مع التغيرات البيئية والشكوك، ليس فقط من خلال تطبيق التكنولوجيا الجديدة، ولكن أيضًا من خلال دمج التغيرات التقنية أو الإدارية بنجاح في هيكلها التنظيمي الذي يحسن مستوى تحقيق أهدافها، قد تنطوي الابتكارات على المستوى التنظيمي على تطبيق فكرة تقنية جديدة أو فكرة إدارية جديدة، ومن المتوقع أن يؤدي اعتماد فكرة جديدة في أي منظمة بغض النظر عن وقت اعتمادها في المجموعة التنظيمية ذات الصلة، إلى تحسين أداء المالي لتلك المنظمة. لذلك تعتبر فكرة جديدة فيما يتعلق بالمنظمة المعتمدة وليس فيما يتعلق بالأعضاء التنظيميين، فوق Fariborz Damanpour و William M. Evan الابتكار التنظيمي هو تنفيذ فكرة مولدة داخليًا أو خارجيًا سواء كانت متعلقة بمنتج أو جهاز أو نظام أو عملية أو سياسة أو برنامج أو خدمة كانت جديدة على المنظمة في وقت التنبؤ. (Damanpour, 1991, pp. 555-570)

كما يتم تعريف الابتكار وفق Knox (2002), Lumpkin and Dess (1996), Covin și Slevin (1991)، بأنه عملية توفر قيمة مضافة ودرجة من الحداثة للمنظمة والموردين والعملاء، وتطوير إجراءات وحلول ومنتجات وخدمات جديدة وطرق جديدة للتسويق (Popa, 2010, p. 151).

وعليه فإن الابتكار هو أحد العوامل التي تساهم في نجاح أي منظمة. فالابتكار يمثل بالتالي القدرة على الاستمرار في صنع المعرفة والأفكار، عملية الابتكار معقدة للغاية ومتعددة الأبعاد حيث تتفاعل العديد من العوامل لجعل ظهور هذه العملية ممكنًا في المنتجات والعمليات والأنظمة الجديدة، سواء في مصلحة المنظمة أو للمساهمين، وعليه فالابتكار والتعلم التنظيمي يؤثران في بعضهما البعض. يتم تحفيز الابتكار من خلال التعلم لأنه يحفز. (Popa, 2010, p. 152)

7- العلاقة بين القدرة على التعلم التنظيمي والأداء المالي:

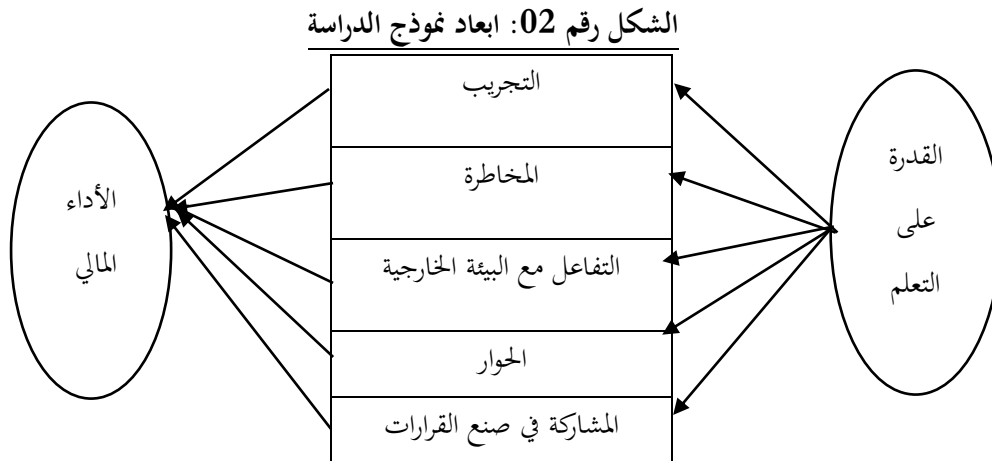
تحتاج المنظمات إلى تلبية الطلبات زبائنها عن طريق تحسين التصورات المتعلقة بمنتجاتها وخدماتها وممارساتها. وقد أكد Teece (1997, et al.) أن المنظمات التي لديها قدره تعليمية متفوقة قادرة على تنسيق مواردها وقدراتها التقليدية والجمع بينها بطرق جديدة ومميزه، مما يوفر قيمة أكبر لعملائها، وبوجه عام لأصحاب المصلحة، هذا كله ممكن بتقليل الوقت والتكلفة المرتبطين بإنشاء الموارد والقدرات واستخدامها واعاده تشكيلها، وهذا ينبغي ان يؤدي إلى مزايا مثل رضا الموظفين (الذي يعتبر مصدرا لرضا العملاء)، وتحسين سمعة المنظمة، أو نجاحات المنتجات الجديدة. وكذا الاستجابة للإشارات السوق أفضل وأسرع من المنافسين. وبعبارة أخرى، فإن القدرة على التعلم تؤثر بشكل إيجابي على أداء المنظمة، حيث أن المنظمات تتابع تدفقات التعلم ومخزونات المعرفة كمرحلة ضرورية لتفسير الاختلافات في الأداء. (Crossan, 1995, p. 347)

وكما توصلت الدراسات التالية (, Baker and Sinkula (1999), Bierley and Chakrabarti (1996), Calantone et al. (2002), Ellinger et al. (2002) and Tippins and Sohi (2003) الى وجود العلاقة الإيجابية المباشرة بين القدرة على التعلم والأداء المالي، وعليه فان القدرة على التعلم تدعم القرارات والكفاءات اللازمة لتطوير عمليات المنظمة ومنتجاتها وقيمه خدماتها بكفاءة. وقد يؤدي ذلك إلى زيادة خفض تكلفه الإنتاج، وتحسين الغلة أو خفض استهلاك المواد، وزيادة الإنتاجية، وارتفاع مستوى نمو المبيعات بمرور الزمن، وبالتالي سيكون ميزه اقتصاديه للمنظمة، لذلك فإن المنظمات القادرة على التعلم باستمرار تتيح فرص أفضل للتجديد واغتنام الفرص المتاحة في السوق، وهذا ينبغي ان يؤدي إلى قيمه اقتصاديه أعلى للمنظمة (Prieto, 2006, p. 171).

الإطار التطبيقي للدراسة:

انطلاقا من الإطار النظري للبحث ومراجعة الدراسات السابقة وبعد تحديد مشكلة الدراسة ونحو اختبار ما تم افتراضه قمنا ببناء نموذج افتراضي اعتمادا على نموذجي يعكس العلاقات بين متغيرات الدراسة وذلك وفق النموذج التالي:

1- نموذج الدراسة:



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نموذج Chiva 2004

2- عينة الدراسة:

تم بناء استبانة الدراسة بالاعتماد على نموذج Chiva 2004 و نموذج Tippins & Sohi 2003 ويتمثل المجتمع الدراسة في منظمتين هما Condor و le groupe enième، حيث تم توزيع 273 استبانة بحيث ينقسم المجتمع الكلي إلى عينيتين حسب نوع المنظمة (مبتكرة او غير مبتكرة) وقد تم هذا التصنيف بناء على كون المنظمة مدرجة ضمن قائمة المنظمات التي تمتلك براءة الاختراع ام لا في الجزائر وفق موقع INAPI (الملحق رقم 2)، وقد تم اختيار العينتين بطريقة العشوائية حيث تم توزيع استبيانات على عمال من كافة مستويات التنظيمية للمنظمتين حيث بلغ عدد استبيانات الموزعة والمسترجعة 210 استبيان وفق الجدول التالي:

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

الجدول رقم (01): توزيع عدد الاستبيانات على حسب نوع المنظمة (مبتكرة/ غير مبتكرة)

نوع المنظمة (مبتكرة/ غير مبتكرة)	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	النسبة المسترجعة
المنظمة المبتكرة Enième	153	108	70.58%
المنظمة غير المبتكرة Condor	120	102	85%

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على الاستبيانات الموزعة والمسترجعة.

من خلال الجدول الموضح لعدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة، يتبين لنا أن تم توزيع (273) استبيان واسترجع منها (210) استمارة أي ما يمثل نسبة (76.92%) من مجموع الاستمارات الموزعة وهي نسبة استرجاع عالية ومناسبة، وقد تم توزيع الاستبيان على مستوى عمال المنظمة Condor وعمال المنظمة Enième.

3- أدوات ومتغيرات الدراسة:

تم تصميم استبيان الدراسة من خلال تقسيمه الى محورين الأول يتعلق بالبيانات الوصفية للعينة المدروسة اما المحور الثاني فيتعلق بالمتغيرات الدراسة بما فيها المتغير المستقل والمتغير التابع:

المتغير المستقل يتعلق بقياس القدرة على التعلم التنظيمي وقد تم تقسيمه الى 5 متغيرات جزئية وفقا لنموذج 2004 Chiva وتتمثل فيما يلي (التجريب، والمخاطرة، والتفاعل مع البيئة الخارجية، والحوار، والمشاركة في صنع القرارات).

أما المتغير التابع فيتعلق بالأداء المالي، فكما هو الحال مع صعوبة الحصول على البيانات المالية، فإن تحديد المقاييس المثلى لأداء المالي للمنظمة يمثل مشكلة بطبيعتها. بالنظر إلى الآثار التنافسية المحتملة للكشف عن مثل هذه المعلومات، فليس من المستغرب أن يتردد العديد من المستجيبين في الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بمؤشرات مثل الربحية وعائد الاستثمار. من أجل تجنب حذف بيانات الأداء المالية تم استخدام نهج غير مباشر لجمع البيانات.

بدلاً من مطالبة المستجيبين مباشرة بالإبلاغ عن مقاييس موضوعية لأداء المالي لمنظمتهم، طُلب منهم الإبلاغ عن مدى جودة أداء المالي لمنظمتهم خلال السنوات الخمس الماضية مقارنة بجميع المنافسين المباشرين الآخرين، وقد تم تحديد مؤشرات قياس الأداء المالي باعتماد على نموذج (Tippins & Sohi 2003) وهي: الربحية (الربح)، والعائد على الاستثمار، والاحتفاظ بالعملاء (CUSTRENT) ونمو المبيعات (SALEGROW) ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاستعانة ببرنامج spss نسخة 24.

4- ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach وذلك لهدف التحقق من وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة ويعتبر أسلوب ألفا كرونباخ من الأساليب الأكثر شيوعاً لتقييم الاعتمادية بين بنود المتغير الخاضع للدراسة من خلال هذا تم حساب معامل الاتساق ألفا كرونباخ للبنود الخاصة بمتغيرات محل الدراسة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معامل ثبات أداة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	قيمة معامل Cronbach α	المعنوية
المخاطرة	8	0.98	0.000
التجريب	6	0.97	0.000
التفاعل مع البيئة الخارجية	5	0.98	0.000
الحوار	6	0.96	0.000
المشاركة في صنع القرارات	7	0.95	0.000
القدرة على التعلم التنظيمي	32	0.84	0.000
الربحية	04	0.95	0.000
نمو المبيعات	04	0.96	0.000
الاحتفاظ بالعملاء	05	0.82	0.000
العائد على الاستثمار	04	0.97	0.000
الأداء المالي	17	0.84	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الاتساق كرو نباخ ألفا للمتغيرات: المخاطرة، التجريب، التفاعل مع البيئة الخارجية، الحوار، المشاركة في صنع القرارات، القدرة على التعلم التنظيمي، الربحية، نمو المبيعات، الاحتفاظ بالمبيعات، العائد على الاستثمار، الأداء المالي تساوي 0.98 و 0.97 و 0.98 و 0.96 و 0.95 و 0.84 و 0.95 و 0.96 و 0.97 و 0.82 و 0.97 و 0.84 على التوالي وهي تفوق القيمة 0.7، فحسب دراسة (khandwalla's 1977) يمكننا الجزم بالاتساق الداخلي بين بنود هذه المتغيرات وهذا يدل أيضا على أن لجميع محاور الدراسة درجة مقبولة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

5- نتائج البحث:

5-1- الفرضية الأولى: وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين تأثير أبعاد القدرة على التعلم التنظيمي وفق نموذج 2004 Chiva على الأداء المالي للمنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة.

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

الجدول رقم(03): نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة.

المقياس	المتوسط		Lambda de wilks	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	المنظمة المبتكرة	المنظمة غير المبتكرة				
المخاطرة	31,3852	21,0000	,876	29,328	208	,000
التجريب	25,3934	17,2414	,868	31,420	208	,000
التفاعل مع البيئة الخارجية	18,4262	12,8966	,900	22,911	208	,000
الحوار	12,0656	8,5287	,910	20,391	208	,000
المشاركة في صنع القرارات	33,8182	14,4754	589,980	,261	208	,000
الأداء المالي	,5328	,2184	,900	22,979	208	,000

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من الجدول أعلاه وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor وتحليل الأبعاد الجزئية لمتغيرة القدرة على التعلم التنظيمي وفقا نموذج Chiva 2004 (التجريب، المخاطرة، الحوار، المشاركة في صنع القرارات، التفاعل مع البيئة الخارجية) نجد ان هناك فروق بين المتوسطات الحسابية للمنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة، اذ يلاحظ ان المتوسطات الحسابية الأعلى لصالح المنظمة المبتكرة حيث احتل متغير المشاركة في صنع القرارات المرتبة الأولى يليه على التوالي متغير المخاطرة والتجريب والتفاعل مع البيئة الخارجية ثم الأداء المالي وهذا امر طبيعي اذ ان الدرجة المرتفعة في هذه الاختبارات تشير الى القدرة على التعلم التنظيمي المرتفعة لصالح المنظمة المبتكرة، ويرجع السبب الى ان المنظمة المبتكرة من سمات قيادتها الانفتاح والتعامل بشكل إيجابي مع الاقتراحات و الأفكار الجديدة وتدعم عملها على كافة المستويات للبحث عن حلول للمشاكل التي يواجهونها والمخاطرة التي تدفع إلى الانتباه وسهولة التعرف على المشاكل وتفسيرها والبحث عن حلول لها وذلك باتباع أسلوب التسامح وتجنب المعاقبة عند خطأ، وتنويع الاستجابات التنظيمية، وأيضا التفاعل مع البيئة الخارجية عن طريق توسيع شبكة العلاقات الخارجية، بالإضافة إلى تشجيع الحوار الذي يخلق مناخا داخل المنظمة لتبادل الأفكار و التصورات المتعددة والمتباينة ويشجع على خلق حلول مبتكرة للمشاكل القائمة وأخيرا المشاركة العمال في صنع القرارات التي من شأنها تزيد من رضا العمال و التزامهم الوظيفي مما ينعكس إيجابا على كفاءتهم في العمل وهذا ما يؤدي الى تحسين الأداء المالي للمنظمة المبتكرة .

5-2- الفرضية الثانية: يمكن التنبؤ بابتكار المنظمة من خلال اختبار تأثير أبعاد نموذج Chiva 2004 (التجريب، المخاطرة، الحوار، المشاركة في صنع القرارات، التفاعل مع البيئة الخارجية) على الأداء المالي.

الجدول رقم (04): جذر الكامن ومعامل الارتباط القانوني

الدالة	الجذر الكامن	النسبة التباين	التباين الكلي للمجتمع	الارتباط القانوني
1	0,167a	%100	%100	0,378

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة الجذر الكامن تساوي 0,167، تشير هذه القيمة إلى نسبة التباين المفسر بين مجموعتي المنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor والتي تعود إلى الفروق بينهما في الدالة التمييز الوحيدة، وبلغ معامل الارتباط القانوني 0,378، ويشير إلى الارتباط بين الدالة التمييزية الوحيدة والمتغيرات التالية: (التجريب، المخاطرة، الحوار، المشاركة في صنع القرارات، التفاعل مع البيئة الخارجية، الأداء المالي)، وكان مربع الارتباط 0,142 وهذه هي قيمة مربع إيتا التي نحصل عليها عندما نجري تحليل التباين الأحادي، وبالتالي يعود 14 % من التباين إلى الفروق بين المجموعتين في الدالة التمييز.

الجدول رقم (05): إحصاءات الدلالة وقوة العلاقة للتحليل التمييزي

Lambda de wilks

الدالة	Lambda de wilks	Khi-deux	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
1	0,857	31,614	6	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن قيمة Khi-deux دالة إحصائية بين المجموعتين في المتغيرات المتنبئة، وهي الأبعاد التالية: التجريب، المخاطرة، الحوار، المشاركة في صنع القرارات، التفاعل مع البيئة الخارجية، الأداء المالي أي يمكن التنبؤ بتأثير القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي بين المنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor. وتتفق هذه النتيجة من حيث مبدأ التحليل التمييزي مع دراسة (Hedberg, 1981) ودراسة (Weick and Westley, 1996).

5-3- دالة التمييز بين المنظمة المبتكرة والمنظمة غير المبتكرة.

الجدول رقم (06): المعاملات المعيارية ومعاملات مصفوفة التراكيب

معاملات دالة التمييز المعيارية		مصفوفة التراكيب	
المخاطرة	0.684	المخاطرة	0.621
التجريب	0.732	التجريب	0.723
التفاعل مع البيئة الخارجية	0.687	التفاعل مع البيئة الخارجية	0.627

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

0.296	الحوار	0.063	الحوار
0.289	المشاركة في صنع القرارات	0.251	المشاركة في صنع القرارات
0.301	الأداء المالي	0.169	الأداء المالي

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من فحص حجم المعاملات المعيارية للمتغيرات المتنبئة في الدالة التمييزية المعيارية، ومعامل الارتباط بين المتغيرات المتنبئة والدالة داخل المجموعة (معاملات مصفوفة التراكيب)، أن دالة التمييز هنا هي "التجريب"، وقد بلغت قيمتها (0.732) في الدالة المعيارية وفي مصفوفة التراكيب الدالة (0.723)، وعلى هذا الأساس نطلق على دالة التمييز هنا "التجريب" يليها التفاعل مع البيئة الخارجية التي بلغت قيمة دالتها المعيارية (0.687) ومعامل ارتباطها مع الدالة التمييزية في مصفوفة التراكيب الدالة (0.627) و المخاطرة التي بلغت قيمة دالتها المعيارية (0.684) ومعامل ارتباطها مع الدالة التمييزية في مصفوفة التراكيب الدالة (0.621) والمشاركة في صنع القرارات التي بلغت قيمة دالتها المعيارية (0.251) ومعامل ارتباطها مع الدالة التمييزية في مصفوفة التراكيب الدالة (0.289) ثم الأداء المالي الذي بلغت قيمة دالته المعيارية (0.169) ومعامل ارتباطه مع الدالة التمييزية في مصفوفة التراكيب الدالة (0.301). وأخيرا الحوار الذي بلغت قيمة دالتها المعيارية (0.063) ومعامل ارتباطه مع الدالة التمييزية في مصفوفة التراكيب الدالة (0.296) على الترتيب ولمعاملات التمييز المعيارية أهمية كبيرة في التحليل، حيث يعبر المعامل التمييزي عن مقدار مساهمته النسبية في المعادلة التمييزية. وهذا يعني أن مساهمة المتغير في المعادلة التمييزية تكون كبيرة إذا ما كانت القيمة لمعامله كبيرة.

جدول رقم (07) دوال تركز المجموعة

344,	المنظمة المبتكرة Enième
-482,	المنظمة غير المبتكرة Condor

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات spss.

يتضح من دوال التركز المجموعة أن المجموعتين تقعان موقعاً معاكساً من بعضهما البعض، مما يعني أن عينة المنظمة المبتكرة Enième تتصف بالتجريب. أي أن الدالة التمييز "التجريب"، التي بلغت قيمتها (0.732) في الدالة التمييزية المعيارية وفي مصفوفة تراكيب الدالة (0.723) هي دالة التمييز الأولى التي يمكن أن تميز بشكل جوهري بين عينة المنظمة المبتكرة Enième وعينة المنظمة غير المبتكرة Condor. كما أن زيادة التجريب تؤدي إلى تحسين الأداء المالي للمنظمة المبتكرة Enième. إذ أن الأداء المالي في التجريب أكثر منه لدى المنظمة غير المبتكرة Condor وهذا راجع إلى أن الأداء المالي للمنظمة يتأثر بالتجريب الذي ينطوي على تجربة أفكار جديدة، وفضول حول كيفية عمل الأشياء، أو إجراء تغييرات في العمل أو العمليات. ويشمل أيضا البحث عن حلول مبتكرة للمشاكل، استناداً إلى إمكانية استخدام أساليب وإجراءات متميزة، وهذا ما يتيح للمنظمة رفع من رقم اعمالها وبالتالي تحسين أدائها المالي وتتفق هذه النتيجة من حيث مبدأ التحليل التمييزي مع دراسة (Wang and Wong (2004) ودراسة (Hedberg, 1981) ودراسة (Weick and Westley, 1996)

ودراسة (Goh and Richards, 1997) ودراسة (Nevis et al. 1995) ودراسة (Pedler et al. 1997).

5-4- ما دقة التصنيف لدى عيني المنظمة المبتكرة **Enième** والمنظمة غير المبتكرة **Condor**؟

جدول رقم (08) نتائج التصنيف لمجموعي البحث وفق دالة التمييز

النسبة المئوية			التنبؤ بالأداء المالي		الكلية
			المنظمة المبتكرة	المنظمة غير المبتكرة	
الأساسي	effectif	المنظمة المبتكرة	90	18	108
		المنظمة غير المبتكرة	24	78	102
	%	المنظمة المبتكرة	81.6	18,4	100.0
		المنظمة غير المبتكرة	23.5	76.5	100.0

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات **spss**.

يدلنا هذا الجدول على جودة التنبؤ بتأثير القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي باستخدام تقنية التحليل التمييزي. والجزء العلوي الأساسي يحدد مدى جودة دالتي التمييز، حيث نجد أن 81,6% من المنظمة المبتكرة **Enième** قد صنفوا تصنيفاً صحيحاً، و76,5% من المنظمة غير المبتكرة **Condor** قد صنفوا تصنيفاً صحيحاً، أي أن دقة التصنيف كانت بنسبة 79%.

كما قمنا بحساب معامل كابا لتحديد فيما إذا كان التصنيف المتبع عائداً للصدفة أم لا، وفيما يلي يبين الجدول (09) نتائج احتساب معامل كابا:

الجدول رقم (09) معامل كابا

القيمة	الخطأ المعياري	القيمة الاحتمالية		
,000	,065	,336	معامل كابا Kappa	مقياس الموافقة

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات **spss**.

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل كابا (0.336) دالة إحصائياً، وتشير هذه القيمة إلى تنبؤ معتدل الدقة، كما أنه مؤشر إلى أن التصنيف لم يكن عائداً للصدفة، مما يؤكد على أهمية التحليل التمييزي في تصنيف المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة تصنيفاً صحيحاً وحساب النسبة المئوية للحالات وفق دقة التقسيم. وتتفق هذه النتيجة من حيث مبدأ التحليل التمييزي مع دراسة (Goh and Wang and Wong (2004 ودراسة (Weick and Westley, 1996) ودراسة (Richards, 1997) ودراسة (Nevis et al. 1995).

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

5-5- تفسير النتائج:

تسمح النتائج المتوصل إليها بالإجابة على السؤال الدراسة حيث يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد القدرة على التعلم التنظيمي (التجريب، المخاطرة، الحوار، التفاعل مع البيئة الخارجية، المشاركة في صنع القرارات) على الأداء المالي للمنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor.

فكل من التجريب، المخاطرة، الحوار، التفاعل مع البيئة الخارجية، المشاركة في صنع القرارات تؤثر على الأداء المالي بين المنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor.

كما أظهرت نتائج التحليل أن التجريب وعلى وجه التحديد انفتاح المنظمة وتشجيعها للاقتراحات والأفكار الجديدة يمثل المتغير الجوهرى في التمييز بين الأداء المالي للمنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor، و يمكن تفسير هذا الأمر كون المنظمة المبتكرة تتقبل بشكل إيجابي أفكار واقتراحات عمالها وتقوم بتحفيز المادي والمعنوي للعمال لإيجاد حلول وأفكار مبتكرة مما ينعكس إيجاباً على مؤشرات المالية للمنظمة المبتكرة من ارتفاع نسب السيولة التي تتمثل في ارتفاع نسب التداول ونسب السيولة السريعة والأصول المتداولة للمنظمة بعد الوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل وكذا زيادة في نسب المردودية مما يعني زيادة فعالية استخدام المنظمة لمواردها لتوليد الدخل مما ينعكس بدوره على ارتفاع هامش الربح الاجمالي وخفض تكلفة انتاج الوحدة الواحدة وزيادة معدل العائد على الاستثمار بالإضافة الى زيادة في نسب النشاط من زيادة في سرعة دوران المخزون ومعدل دوران مجموع الأصول والأصول الثابتة للعمل لتوليد المبيعات وارتفاع نمو رقم اعمال المنظمة المبتكرة أكبر من المنظمة غير المبتكرة وكذا تحمل المخاطر الذي يدفع انتباه وسهولة التعرف على المشاكل وتسيرها والبحث عن حلول لها مما يؤدي حتما الى خفض التكاليف وسرعة الإنجاز التي تؤثر بدورها على الأداء المالي.

كما تم التطرق إلى الجانب النظري للقدرة على التعلم التنظيمي والأداء المالي والابتكار من خلال العرض لمختلف التعاريف وأبعاد القدرة على التعلم التنظيمي والأداء المالي والابتكار، ومختلف نماذج القدرة على التعلم التنظيمي وقد أظهرت النتائج أنه يمكن التمييز بين تأثير القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي للمنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor، من خلال تأثير أبعاد النموذج الدراسة التالية: التجريب والمخاطرة والحوار والتفاعل مع البيئة الخارجية والمشاركة في صنع القرارات على الأداء المالي للمنظمة المبتكرة.

الخلاصة:

الهدف من هذه دراسة هو مقارنة بين تأثير القدرة على التعلم التنظيمي على الأداء المالي لمنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor على مستوى قطاع الصناعات الالكترونية والكهرومنزلية، من خلال دراسة تأثير أبعاد نموذج 2004 Chiva التالية: التجريب، المخاطرة، الحوار، التفاعل مع البيئة الخارجية، المشاركة في صنع القرارات على الأداء المالي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المنظمة المبتكرة Enième والمنظمة غير المبتكرة Condor تعود إلى تأثير الأبعاد سالفة الذكر.

وهو ما أكدته كل من دراسة Crossan, 1991 ودراسة Baker and Sinkula (1999) ودراسة Bierley and Chakrabarti (1996) ودراسة (salge and vera, 2012) فالمنظمة التي لديها قدره تعليمية متفوقة قادره على تنسيق مواردها وقدراتها التقليدية والجمع بينها بطرق جديدة ومميزه، وتقليل الوقت والتكلفة المرتبطين بإنشاء الموارد والقدرات

واستخدامها واعاده تشكيلها، وهو ما يؤدي إلى مزايا مثل رضا الموظفين (الذي يعتبر مصدرا لرضا العملاء)، ونجاح المنتجات الجديدة أو تحسين منتجات حالية، وكذا الاستجابة لتغيرات السوق أفضل وأسرع من المنافسين.

حيث تشير القدرة على التعلم التنظيمي الى ما تعلمه الافراد والمنظمة من تجاربهم السابقة وفهم مدى قدرتهم على الاستيعاب والتعلم وقدرتهم على تحويل ما تعلموه الى معارف وتجارب ناجحة، فالمنظمة التي لديها القدرة على اكتساب المعرفة الجديدة ودمج المعرفة الموجودة مع أساليب مختلفة، سوف يؤدي حتما الى ابتكار منتجات جديدة أو تحسين المنتجات الحالية أو ابتكار طرق جديدة أكثر نجاعة في عمليات التصنيع وهذا ما يؤدي بدوره الى خلق قيمة مضافة ورفع من الأداء المالي للمنظمة.

ويشير Hunt and Morgan الى وجود علاقة ايجابية مباشرة بين القدرة على التعلم والأداء المالي، وعليه فان القدرة على التعلم تدعم القرارات والأفكار والكفاءات اللازمة لتطوير عمليات المنظمة ومنتجاتها وقيمتها بكفاءة ويؤدي ذلك حتما إلى زيادة خفض تكلفه الإنتاج، وتحسين الغلة أو خفض استهلاك المواد، وزيادة الإنتاجية، وزيادة هامش الربح المنظمة ونمو رقم الاعمال وهذا ما يؤدي الى تحسين صورة المنظمة التي تؤدي بدورها الى ارتفاع نسب التمويل من زيادة قدرة المنظمة المبتكرة للحصول على أموال إضافية لتدعيم مشاريعها وزيادة في أصولها الثابتة ورفع قدرة التمويل الذاتي للمنظمة ، وبالتالي تحسين الأداء المالي للمنظمة وخلق ميزه تنافسية للمنظمة، لذلك فإن المنظمات القادرة على التعلم باستمرار تتيح فرص أفضل للتحديد واغتنام الفرص المتاحة في السوق، وهذا يؤدي إلى ابتكارات جديدة للمنظمة التي من شأنها تحسين الأداء المالي للمنظمة.

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

الهوامش والمراجع العربية:

المجلات والدوريات

- دادن عبد الغني. (2006). قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية. مجلة الباحث، عدد 04، 41.
- عبد الرحمن مصطفى الملا وقاسم حبوب عباس.. (2019). "تأثير القيادة بالتمكين وقدرات التعلم التنظيمي على راس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط". *Journal of Economics and Administrative Sciences* 25.111، 29.

الهوامش والمراجع الأجنبية:

– Books:

- Gómez, P. J. (2004). Training practices and organisational learning capability. *Journal of European industrial training*, 234.
- Mc Kinsey, c. T. (2002). *la stratégie de la valeur : l'évaluation d'entreprise en pratique*. Paris: organisation.
- Thanvron, A. (2005). *Evaluation des entreprises technique de gestion*. Paris: Economica.

-Review

- Altman, E. I. (1968). Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate bankruptcy. *The journal of finance* 23.4, 595.
- Chabotar, K. J. (1989). Financial ratio analysis comes to nonprofits. *The Journal of Higher Education* 60.2, 193-194.
- Chen, K. H. (1981). An empirical analysis of useful financial ratios. *Financial Management*, 58.
- Chiva, R. J. (2007). Measuring organisational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower* 28.3/4, 224.
- Crossan, M. M. (1995). Organizational learning: Dimensions for a theory. *The international journal of organizational analysis*, 347.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal* 34.3, 555-570.
- Edmister, R. O. (1972). An empirical test of financial ratio analysis for small business failure prediction. *Journal of Financial and Quantitative analysis* 7.2, 1479-1480.

- Farzianpour, F. I. (2016). *Determine the Level of Organizational Learning Capability in Teaching Hospitals in Bandar Abbas City—Iran*. Bandar Abbas City—Iran: Health, 8(1),.
- Gómez, P. J. (2004). Training practices and organisational learning capability. *Journal of European industrial training*, 234.
- Jiang, X. a. (2008). The relationship between organizational learning and firms' financial performance in strategic alliances. *A contingency approach."* *Journal of world business* 43.3, 367-368.
- Khemakhem, A. (1976). *La dynamique du contrôle de gestion.* ,. Dunod, 310.
- Kumbirai, M. a. (2010). A financial ratio analysis of commercial bank performance in South Afric. *African Review of Economics and Finance* 2.1, 39.
- Lin, H.-E. e. (2013). Managing the exploitation/exploration paradox : The role of a learning capability and innovation ambidexterity.". *Journal of Product Innovation Management* 30.2,, p : 262-278.
- Polston-Murdoch, L. (2015). Innovative behavior in local government: Exploring the impact of organizational learning capacity, authentic leadership, psychological empowerment, and the moderating role of intrinsic motivation. *Diss. Regent University,,* 165.
- Popa, I. L. (2010). A theoretical approach of the concept of innovation. *Managerial Challenges of the Contemporary Society. Proceedings,,* 151.
- Prieto, I. M. (2006). Learning capability and business performance : a non-financial and financial assessment. *The learning organization*, 13(2), 171.
- Tippins, M. J. (2003). IT competency and firm performance: is organizational learning a missing link? *Strategic management journal* 24.8 , 751-752.

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

Discriminant

		Statistiques de groupe		N valide (liste)	
المنظمة	المبتكرة	Moyenne	Ecart type	Non pondérées	Pondérées
	المخاطرة	31,3852	15,16109	108	108,000
	التجريب	25,3934	11,25846	108	108,000
	الأداء المالي	5,328	5,0098	108	108,000
	الحوار	12,0656	5,87013	108	108,000
	المشاركة في صنع القرارات	33,8182	5,97225	108	108,000
	التفاعل مع البيئة الخارجية	18,4262	8,91643	108	108,000
غير المبتكرة	المخاطرة	21,0000	11,23015	102	102,000
	التجريب	17,2414	8,95592	102	102,000
	الأداء المالي	2184	4,1555	102	102,000
	الحوار	8,5287	5,14858	102	102,000
	المشاركة في صنع القرارات	14,4754	5,48509	102	102,000
	التفاعل مع البيئة الخارجية	12,8966	7,16100	102	102,000
Total	المخاطرة	27,0622	14,56685	210	210,000
	التجريب	22,0000	11,09617	210	210,000
	الأداء المالي	4,4019	4,9146	210	210,000
	الحوار	10,5933	5,83607	210	210,000
	المشاركة في صنع القرارات	24,1468	5,72867	210	210,000
	التفاعل مع البيئة الخارجية	16,1244	8,65547	210	210,000

		Tests d'égalité des moyennes de groupes			
المنظمة	المبتكرة	Lambda de Wilks	F	ddl1	ddl2
					Sig.
	المخاطرة	,876	29,328	1	208
	التجريب	,868	31,420	1	208
	الأداء المالي	,900	22,911	1	208
	الحوار	,910	20,391	1	208
	المشاركة في صنع القرارات	589,980	,261	1	208
	التفاعل مع البيئة الخارجية	,900	22,911	1	208

		Valeurs propres			
Fonction		Valeur propre	% de la variance	% cumulé	Corrélation canonique
1		,167 ^a	100,0	100,0	,378

		Lambda de Wilks			
Test de la ou des fonctions		Lambda de Wilks	Khi-deux	ddl	Sig.
1		,857	31,614	6	,000

		Fonction 1
المخاطرة		0,684
التجريب		0,732
التفاعل مع البيئة الخارجية		0,687
الحوار		0,063
المشاركة في صنع القرارات		0,251
الأداء المالي		0,169

		Fonction 1
المخاطرة		0,621
التجريب		0,723
التفاعل مع البيئة الخارجية		0,627
الحوار		0,296
المشاركة في صنع القرارات		0,289
الأداء المالي		0,301

Fonctions aux centroïdes des groupes

		n
المنظمة	1	
المبتكرة		,344
غير المبتكرة		-,482

Résultats du classement, c

		المنظمة	المبتكرة	غير المبتكرة	Total
Original	Effectif	المبتكرة	90	18	108
		غير المبتكرة	24	78	102
	%	المبتكرة	81.6	18,4	100,0
		غير المبتكرة	23.5	76.5	100,0
Validé-croisé b	Effectif	المبتكرة	90	18	108
		غير المبتكرة	27	75	102
	%	المبتكرة	81.6	18,4	100,0
		غير المبتكرة	26,5	73,5	100,0

OUTFILE='C:\Users\DELL\Desktop\مقال مجلة مجاميع',sav' /COMPRESSED.RELIABILITY
 /VARIABLES=5مخاطر6مخاطر8مخاطر3مخاطر7مخاطر4مخاطر
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
 Fiabilité
 Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	210	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	210	100,0

RELIABILITY
 /VARIABLES=5التفاعل3التفاعل2التفاعل1التفاعل4التفاعل5التفاعل
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
 Fiabilité
 Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,985	8

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	210	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	210	100,0

RELIABILITY /VARIABLES=6التجريب5التجريب4التجريب3التجريب2التجريب1التجريب
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
 Fiabilité
 Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,984	5

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	210	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	210	100,0

RELIABILITY /VARIABLES=7المشاركة6المشاركة5المشاركة4المشاركة3المشاركة2المشاركة1المشاركة
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
 Fiabilité
 Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,972	6

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	210	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	210	100,0

RELIABILITY /VARIABLES=6الحوار5الحوار4الحوار3الحوار2الحوار1الحوار
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
 Fiabilité
 Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,950	7

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	210	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	210	100,0

RELIABILITY /VARIABLES=5الاحتفاظبالعملاء4الاحتفاظبالعملاء3الاحتفاظبالعملاء2الاحتفاظبالعملاء1الاحتفاظبالعملاء
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
 Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,961	6

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	210	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	210	100,0

ELIABILITY /VARIABLES=4الربحية3الربحية2الربحية1الربحية
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,823	5

Echelle : ALL VARIABLES

RELIABILITY /VARIABLES=4 نمو. المبيعات1 نمو. المبيعات2 نمو. المبيعات3 نمو. المبيعات4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

RELIABILITY / VARIABLES=4 الاستثمار العائد على الاستثمار3 العائد على الاستثمار2 العائد على الاستثمار1 العائد على الاستثمار
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Echelle : ALL VARIABLES

[illegible]

/MODEL=ALPHA.Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

RELIABILITY /VARIABLES=الاحتفاظ بالعملاء5 الربحية1 الربحية2 الربحية3 الربحية4 نمو المبيعات1 نمو المبيعات2 نمو المبيعات3 الاحتفاظ بالعملاء1 الاحتفاظ بالعملاء2 الاحتفاظ بالعملاء3 الاحتفاظ بالعملاء4
SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
3 الاستمرار
3 الاستمرار
نمو المبيعات4 العائد على الاستثمار
العائد على الاستثمار

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.970	4

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.849	32

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,846	17

الأساس المعتمد في تصنيف المنظمات المدروسة إلى المنظمة المبتكرة ومنظمة غير المبتكرة

De : ziane youcef <y.ziane@inapi.org> Date : 11 mars 2020 à 10:32 Objet : A/S demande d'information À : kerbouche81@gmail.com Cc : dpitt@inapi.org

Bonjour Monsieur kerbouche,

Suite à votre demande, nous vous prions de trouver ci-joint les noms des entreprises qui ont un brevet d'invention :

- Entreprise Nationale de Géophysique 'ENAGEO'
- ENIEM
- SARL Général Lumière Algérie G.L.A.
- EURL SOMONTAP
- EURL AFRIC MOULES PLASTIMECA IINDUSTRIE
- ETS CHEBEL TOUFIK
- SARL HALOUYA MOUSSAOUI
- société algérienne de fabrication de cabines saharienne "SAFCAS"

Nos salutations les meilleurs

M. ZIANE Youcef

Chef de Département de la Promotions des Innovations -INAPI- Adresse : 42, Rue Larbi Ben Mhidi, Alger Mob: +213 770 30 62 00 Fax:021 73 96 44 021 73 55 81 site web : www.inapi.orgq

الملحق رقم 03

Université Mustapha stembouli mscara

Faculté de science économique, commerce et gestion

En préparation d'une thèse de doctorat sous l'intitulée "L'impact de l'apprentissage organisationnel et de l'innovation sur performance organisationnel des institutions économiques algériennes", j'ai le plaisir de vous inviter à répondre aux questions de ce questionnaire. Je vous remercie d'avance pour votre collaboration

I. partie 01 :

Le sexe : masculin ☐ féminin ☐

Âge : moins que 30 ☐ 30-40 ☐ plus que 40 ☐

Qualification : secondaire ☐ licence ☐ ingénieur ☐ master ☐ magister ☐ doctorat ☐

Expérience : moins que 5 ans ☐ de 5 à 10 ans ☐ plus que 10 ans ☐

Grade : employeur technique ☐ employeur administrateur ☐ chef d'unité ☐ directeur de l'organisation ☐

II. partie 02 :

1 – Capacité d'apprentissage organisationnel

Dimensi on	Item	Pas tout à fait d'accord	pas d'accord	neutre	d'accord	tout à fait d'accord
Expérimentation	Les employés ici reçoivent un soutien et des encouragements lors de la présentation des nouvelles idées.					
	L'initiative reçoit souvent une réponse favorable ici, alors les gens se sentent encouragés à générer des nouvelles idées.					
	Les employés ont facilement accès à toutes les informations nécessaires sur les méthodes de travail.					

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

	Les employés utilisent des procédures et des méthodes distinctes pour les aider à résoudre les problèmes Auquel ils font face.					
	Des nouvelles idées et approches sur la performance au travail sont continuellement expérimentées.					
	Les employés assistent régulièrement à des foires et expositions					
Prise de risque	Les employés sont encouragés à prendre des risques dans cette organisation.					
	Les employés ici s'aventurent souvent en territoire inconnu					
	Votre organisation évite la méthode de punition ou de réprimande fautive.					
	Prendre des initiatives dans l'incertitude offre la possibilité d'acquérir de nouvelles idées, compétences, opportunités et expériences pour l'organisation					
	Votre organisation courages les employés à Prendre des risques, quel que soit le contexte					
	Tous Les employés sont responsables à Atteindre des objectifs de l'organisation					
	Expériences est une pratique très courante dans l'organisation					
	L'organisation encourage ses employés à utiliser des nouvelles idées.					
Interaction avec l'environnement externe	Cela fait partie du travail de tout le personnel de collecter, de rapporter des informations sur ce qui se passe à l'extérieur de l'entreprise.					
	Il existe des systèmes et des procédures pour recevoir, rassembler et partager des informations de l'extérieur de l'organisation.					
	Les employés sont encouragés à interagir avec l'environnement : concurrents, clients, instituts technologiques, universités, fournisseurs, etc.					
	Votre organisation passe des accords avec des instituts de technologie, des centres de recherche et des universités.					
	L'organisation encourage ses employés à se joindre à des réseaux formels ou informels composés de personnes extérieures à l'organisation.					
Dialogue	Les employés sont encouragés à communiquer					

	Il y a une communication libre et ouverte au sein de mon groupe de travail.					
	Les gestionnaires facilitent la communication entre Les employés.					
	Le travail d'équipe inter fonctionnel est une pratique courante ici					
	Les employés partagent leurs connaissances et leurs expériences en se parlant					
	l'organisation développe des programmes de rotation internes afin de faciliter le transfert des informations entre employés.					
Fabriquer des Décisions participatives	Les gestionnaires de cette organisation impliquent souvent les employés dans les décisions importantes.					
	Les politiques sont fortement influencées par l'opinion des employés					
	Les employés se sentent impliqués dans les principales décisions de l'organisation.					
	Les employés partagent leurs connaissances et leurs expériences pour les décisions de l'organisation.					
	Tous les employés de l'organisation partagent le même objectif, auquel ils se sentent engagés					
	Les systèmes et procédures organisationnels soutiennent implication souvent des employés dans les décisions.					
	Votre organisation motive les employés à accroître leur satisfaction professionnelle et leur engagement organisationnel.					

2-Innovation

Votre organisation est-elle propriétaire du brevet d'invention :

Oui ☐ non ☐

3- Performance financière:

Au cours des cinq dernières années, avez-vous vu les changements dans chacun des éléments suivants dans votre organisation comme valables dans votre relation avec le partenaire ?

1- Fidélisation de la clientèle

* l'organisation a enregistré une diminution de ses retours des produits Par rapport à ses concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* l'organisation s'attelle à résoudre rapidement les plaintes des clients Par rapport à ses concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* l'organisation utilise différentes méthodes pour établir des relations satisfaisantes avec les clients afin d'augmenter de manière positive les transactions répétées Par rapport à ses concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* l'organisation fonctionne pour assurer une image positive des médias en vue de garantir la fidélisation des clients Par rapport à ses concurrents :

عنوان المقال: قياس القدرة على التعلم التنظيمي بين القوى العاملة وتأثيرها على الأداء المالي للمنظمة (دراسة مقارنة بين المنظمة المبتكرة وغير المبتكرة).

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* L'organisation cherche à augmenter la fidélisation de la clientèle en fournissant un service après-vente Par rapport à ses concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

2- La croissance des ventes

* Augmentation du taux de croissance annuel des ventes et des revenus par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* L'organisation souhaite augmenter ses bénéfices et ses ventes par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

*L'organisation cherche à fournir un assortiment diversifié et multiple de produits pour réaliser une croissance des ventes par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

*L'organisation fait attention à la qualité de ses produits pour réaliser une augmentation de ses ventes par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

3- Rentabilité :

*Niveau de profit à long terme par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* Niveau de profit à court terme par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

*L'organisation souhaite réduire au minimum les coûts des produits et services par rapport aux concurrents

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

*L'organisation exploite ses ressources financières en travaillant des mécanismes qui lui permettent de maximiser ses profits par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

4- Retour sur investissement

*Capacité financière, Rentabilité et capacité de augmenté les ressources financières par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* L'organisation cherche à maximiser la fortune de actionnaires en réalisant des bénéfices réels et non fictifs sur l'investissement par rapport aux concurrents :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

* L'organisation adopte des politiques financières précises et flexibles qui augmentent sa compétitivité et génèrent plus de profits par rapport aux concurrents au taux :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------

*Accroître la stabilité financière de l'organisation par rapport à ses concurrents au taux :

Très faible	1	2	3	4	5	Tés élevé
-------------	---	---	---	---	---	-----------