عنوان البحث:

**التعلم التنظيمي**

من إعداد: الفوج:03

* عميري هناء.
* زرقين سلمى.
* لامع كنزة.

خطة البحث:

مقدمة.

المبحث الأول:ماهية التعليم التنظيمي.

المطلب الأول:مفاهيم أساسية (التعلم،التنظيم،التعلم التنظيمي).

المطلب الثاني:خصائص التعلم التنظيمي.

المطلب الثالث:أهمية التعلم التنظيمي.

المبحث الثاني:أنواع، مراحل وشروط التعلم التنظيمي.

المطلب الأول:أنواع التعلم التنظيمي.

المطلب الثاني:مراحل التعلم التنظيمي.

المطلب الثالث:شروط التعلم التنظيمي.

خاتمة.

**عنوان البحث:التعلم التنظيمي.**

**مقدمة:**

 كان إلزاما على المنظمات في الوقت الحاضر السعي إلى إحداث تغييرات جوهرية في ممارساتها واعتقاداتها،وإعادة التفكير بكل أنشطتها،وذلك للتكيف مع التطورات المتواصلة والعميقة التي أحدثتها تحديات العولمة،وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات،ووسيلة منها للبقاء في بيئة متغيرة وزيادة في قدرتها التنافسية.وقد أدى هذا إلى تبني المنظمات مفاهيم إدارية جديدة للتكيف مع هذه التغيرات والتحديات،ولتردم الفحوة بين ما هي عليه وما يجب أن تكون؟ ومن أهم هذه المفاهيم التعلم التنظيمي وعليه نطرح الإشكالية التالية:

ما هو التعلم التنظيمي؟وما هي أنواعه ومراحله؟.

**المبحث الأول:ماهية التعلم التنظيمي:**

**المطلب الأول:مفاهيم أساسية(التعلم،التنظيم،التعلم التنظيمي):**

**1\_ مفهوم التعلم:**

**\*لغة:**التعلم من الفعل علم ويقال علم تعليما الشخص الشيء أي جعله بتعلمه أو وضع علامة أو إمارة للإهتداء بها،والعلم جمعه علوم ويعني اليقين وإدراك الشيء بحقيقته.

**\*اصطلاحا:**ويعني مصطلح التعلم عن معجم الحضارة الحديثة بأنه عملية اكتساب أو إضافة شيء جديد إلى الفرد المتعلم،حيث تتفاعل قواه الوراثية مع عوامل البيئة الخارجية التي يعيش فيها،مما يؤدي إلى إحداث تغييرات في أنماط سلوكه ونمو شخصيته.

\*كما يعرفه نجم عبود على أنه:"عملية التفاعل المتكامل المحفز بالمعرفة والخبرات والمهارات الجديدة التي تؤدي إلى تغيير دائم نسبيا في السلوك ونتائج الأعمال".

**2\_ مفهوم التنظيم:**

\*تفسير المعنى اللغوي للتنظيم بأنه مشتق من الفعل "نظم" والنظام جمع نظم وأنظمة ونظم تنظيما ومنه نظم اللؤلؤ أي جمعه في خيط ونظم الشعر:أي ألفه والنظم يعني الكلام الموزون المقفى.

\*يعرف التنظيم اصطلاحا:كيان إجتماعي منسق نوعي وله حدود واضحة المعالم،ويعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف.

**3\_ مفهوم التعلم التنظيمي:**

**\*تعريف 1:**يعرف أوغريس التعلم التنظيمي على أنه :"عملية الاستنتاج وتصحيح الأخطاء،وأنها العملية التي تسعى فيها إلى تطوير معرفة المنظمة من خلال سعي الأفراد إلى تطوير معرفتهم عن طريق العلاقات التي تربط السلوك والتصرفات بالنتائج،وفهم مدى تأثير العوامل البيئية على هذه العلاقات".

**\*تعربف 2:**أما سينج فيرى أن عملية التعلم التنظيمي هي الاختبار أو المراجعة المستمرة للخبرات التنظيمية وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها وتوظيفها لأغراضها الرئيسية.

**\*تعريف 3:**كذلك يعرف هيوبر التعلم التنظيمي بأنه المعالجة الصحيحة للمعلومات المكتسبة التي يصاحبها أو ينتج عنها تغيير في سلوك المنظمة.

**المطلب الثاني:خصائص التعلم التنظيمي:**

يمتاز التعلم التنظيمي بالخصائص التالية:

1\_ عملية هادفة ومخططة.

2\_ أنه عملية مستمرة.

3\_ أنه ينصب على ذاكرة المنظمة.

4\_ أنه يحدث في جميع المنظمات.

5\_ أنه يقدم تسهيلات التعلم لكل فرد في المنظمة.

6\_ أنه حصيلة أو نتاج الخبرة والتجارب الداخلية و الخارجية للمنظمة.

7\_ أنه يتحدد بالقياس النوعي للمهارات والجدارات وبجودة المخرجات.

8\_ أنه يرتكز على فهم المعلومة واكتسابها بأكثر من وسيلة عملية كانت أو نظرية.

**المطلب الثالث:أهمية التعلم التنظيمي:**

1\_ يمنح المنظمة القدرة على إعادة بناء هياكلها التنظيمية واستراتيجيتها حسب التغيير البيئي.

2\_ يمكن المنظمة من مواجهة حالة عدم التأكد البيئي إذ تزدادا الحاجة إلى التعلم التنظيمي تبعا لها.

3\_ يسهم التعلم التنظيمي في زيادة وتجديد معارف المنظمة مما يسمح لها بالحفاظ على تنافسيتها.

4\_ المساهمة في تطوير شخصية الفرد من خلال مساعدته على إدراك ذاته وفهم الآخرين والتفاعل معهم وتحسين مهاراته في التعامل.

5\_ وسيلة فعالة لتحقيق الأهداف الفردية والحصول على المكافآت أو المكانة أو السلطة أو القوة.

6\_ المساهمة في صنع القرارات بوصفه وسيلة المنظمة في الوصول إلى المعلومات والمعرفة واستيعابها.

**المبحث الثاني:أنواع،مراحل وشروط التعلم التنظيمي:**

1\_ التعلم التكيفي:يعني التعلم التكيفي كيف أن المنظمة تصحح ذاتها بما يتفق مع المتغيرات البيئية لتتكيف معها.

2\_ التعلم التفاعلي:التعلم التفاعلي يعني التعلم من خلال العمل،حيث يقوم على فكرة أنه لا تعلم بلا عمل،وأن كل عمل يحدث درجة من التعلم سواء كان ذلك مستهدف أو غير مستهدف.

3\_ التعلم التنبؤي:يقصد بالتعلم التنبؤي التعلم المبني على اكتساب المعرفة الناتجة عن تصور المستقبل والاستعداد له عبر تغييرات تنظيمية مخططة.

4\_ التعلم الجمعي:النمط الآخر من التعلم التنظيمي هو التعلم الجمعي الذي يتطلب عددا من القدرات مثل:حل المشكلات،التجريب بمراحل جديدة والتعلم من خلال الممارسة الجيدة.

5\_ التعلم التولدي:يشير الكبيسي إلى هذا النوع من التعلم يسمح للعاملين برسم الصورة المستقبلية للمنظمة ومن خلالها يسعون إلى تحدي الواقع القائم وتطويره.

**المطلب الثاني:مراحل التعلم التنظيمي:**

حدد هوبر أربع مراحل أساسية لعملية التعلم التنظيمي وهي:

1\_ اكتساب المعرفة.

2\_ توزيع المعلومات.

3\_تفسير المعلومات.

4\_ الدائرة التنظيمية.

**المطلب الثالث:شروط التعلم التنظيمي:**

|  |  |
| --- | --- |
| شروط داخلية | \_ محيط معتدل (ليس كثير الاستفزاز وليس كثير التغيير)\_ تصورات المسيرين لها أهمية أكبر من الأهداف الموضوعية للمنظمة. |
| شروط خارجية | \_ بنية لا مركزية، نظام تسيير تشاركي.\_ المرونة التنظيمية.\_ نشر واسع للمعلومات الرسمية وغير الرسمية حول ما تم تعلمه سابقا.\_مشاركة الإدارة العامة. |

**خاتمة:**

نستخلص في الأخير أن التعلم التنظيمي يعد وسيلة هامة لمساعدة المنظمات وحل مشكلاتها والتجاوب مع بيئة العمل التي تتسم بالتعقيد وبسرعة التغيير،فمن خلال التعلم التنظيمي يمكن للعاملين في المنظمة أن يتبعوا الأخطاء ويكتشفوها،بالإضافة أنه يمكن لفرق العمل من خلال التعلم التنظيمي أن تعمل على توحيد الرؤية المشتركة لدى أعضائها وأن تضيف أفكار ومعارف جديدة.