

## نموذج الدراسات السابقة .

الدراسة رقم (01):التعلم التنظيمي وأثره في نجاح المنظمات، للباحث صلاح الدين عواد الكبيسي وعبد الستار إبراهيم دهان، دراسة منشورة بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد رقم 13 العدد 45 لسنة 2007. تمحورت مشكلة البحث حول مستوى و طبيعة تأثير التعلم المنظمي في نجاح الشركات المبحوثة و إدراك الأثر بين التعلم المنظمي و نجاح المنظمات و كانت تهدف الدراسة إلى تشخيص مستوى التعلم المنظمي و نجاح الشركات مع توضيح أهمية كل بعد من أبعاد التعلم و أيها أكثر تأثيرا في نجاح الشركات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتلاؤمه مع الدراسة ، حيث ونظرا للدور الإستراتيجي المفترض أن تؤديه شركات وزارة الاعمار والإسكان في العراق، تم اختيار هذه الشركات ميدانا لاختبار مشكلة البحث المتمثلة بتساؤلات عن مستوى التعلم المنظمي والنجاح في هذه الشركات والأثر بينهما و قد تم تطبيق المسح الشامل لمجتمع البحث الذي كان مقدرا ب 66 (مديرا)

توصلت الدراسة إلى أن الشركات استفادت من عمليات تمكين الأفراد، سواء بشكل منفصل أو متفاعل و مع عمليات التعلم الأخرى و استثمرتها بشكل أفضل من أي بعد آخر من أبعاد التعلم المنظمي للتأثير في فرض النجاح من خلال إحداث تغيرات في عناصره المختلفة و بمستويات متفاوتة.

- استفادت شركات الإعمار و الإسكان من عناصر تحول المنظمة المتمثلة بالعمليات و البرامج و التعلم من الفشل و النجاح بالمرتبة الثانية في النجاح إجمالاً و عبر إحداث تغييرات ايجابية في عوامله المتمثلة بالقيادة و الإدارة و التطوير الشخصي و الثقافي، و ثقافة المشاركة في الشركة و تطوير الشركة ، و النشاط العملي، سواء بشكل مفصل أو متفاعل مع عمليات التعلم الأخرى.

- يظهر أن الشركات استفادت من التطبيقات التكنولوجية تكون أكبر عندما تكون بشكل متفاعل مع أبعاد التعلم حتى أنها جاءت بالمرتبة الثالثة من حيث التأثير في تعزيز فرص النجاح رغم أنها منفردة أقل الأبعاد تأثيراً في النجاح، و هذا أمر منطقي لأن التكنولوجيا بمفردها دون دمجها مع عمليات التعلم الأخرى لا تحدث تغييرات مهمة.

- تبين أن الشركات أيضاً استفادت من ديناميكيات التعلم المتمثلة بتشجيع الأفراد و المجموعات على التعلم من خلال الاستماع الفعال و التغذية العكسية كانت تحصل من خلال استخدامها بشكل منفرد للتأثر في تعزيز فرص النجاح عبر أبعاده المختلفة و لم تتمكن من إدارة تفاعلها مع أبعاد التعلم الأخرى بصورة جيدة بحيث أدى ذلك إلى انخفاض أهميتها فأصبح تأثيرها ضعيفا في نجاح الشركات.

استهدفت الدراسة - كما اشرنا سابقا - معرفة تأثير التعلم التنظيمي في نجاح الشركات المبحوثة ورغم الاختلاف مع عنوان دراستنا الحالية إلا أنها تتفق معها في عنصر التعلم التنظيمي وكذا في طبيعة عينة الدراسة - فئة القادة حيث طبقت على عينة من 66 مديرا .

استفدنا من نتائج هذه الدراسة في بناء الجانب النظري لموضوع دراستنا الذي تناولنا فيه مختلف التعاريف للتعلم التنظيمي.

الدراسة رقم (02): التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونطراك ، للباحثة ، عيشوش خيرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص مالية دولية لسنة 2011.

تمحورت مشكلة البحث حول معرفة كيف تستطيع المنظمات تحسين أدائها من خلال مدخل التعلم التنظيمي. وقد هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أبرز المفاهيم الإدارية المعاصرة، والتي تشكل مرحلة حاسمة في إطار التطور الإداري والعلمي، فالتعلم التنظيمي هو المصدر الأساسي لنجاح المنظمات في سلوكها الإستراتيجي الرامي إلى تحقيق أهداف جوهرية في بنية حركية وغامضة إلى حد كبير.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يمثل الجانب النظري ، والمنهج الإستدلالي حيث تم إسقاط الدراسة النظرية على المؤسسة الإقتصادية و كانت المديرية العامة لشركة سونطراك. و قد تم إختيار هذه الشركة ميدانا لإختبار مشكلة البحث المتمثلة بالتساؤلات عن مفهوم التعلم التنظيمي و ما مدى ممارسة التعلم التنظيمي بمؤسسة سونطراك.

و قدرت عينة الدراسة ب120 مفردة و كانت هذه العينة تمثل 12% من مجتمع الدراسة. و توصلت الدراسة إلى أنه من أجل تكريس عملية التعلم التنظيمي يجب على المؤسسة أن تتأمل تجاربها السابقة حتى ولو كانت فاشلة وتستنبط منها الدروس والعبر، إضافة إلى ضرورة النظر إلى التجارب الناجحة للمؤسسات الأخرى ودراستها وتحليلها بشكل جيد من أجل الخبرة والإستفادة.

- إقتناع ودعم الإدارة العليا بحتمية التعلم والتحول إلى منظمة متعلمة .  
- يمكن تحسين الأداء من خلال تبني مدخل التعلم التنظيمي ولكن هذا المدخل يتطلب توفر هيكل تنظيمي مرن ، قليل المستويات الإدارية يركز على اللامركزية وبيتعد عن الديمقراطية والروتين.  
- يتطلب التعلم التنظيمي أيضا تهيئة مناخ عمل مشجع ومحفز على التعليم وبناء ثقافة تنظيمية تركز على الأفراد وتدعو إلى العمل الجماعي وروح الفريق.

استهدفت الدراسة كما أشرنا سابقا معرفة الدور الذي يلعبه التعلم التنظيمي في تحسين الأداء للمؤسسة محل الدراسة، ورغم الإختلاف مع عنوان دراستنا الحالية إلا أنها تتفق معها في عنصر التعلم التنظيمي.

استفدنا من نتائج هذه الدراسة في تحليل ومناقشة النتائج التي تحصلنا عليها في مؤشر التعلم التنظيمي للتأكيد على الدور الذي يلعبه التعلم في بناء المنظمات المتعلمة وذلك من خلال إهتمام المنظمات بالتعلم التنظيمي لما له من أهمية كبيرة في تحسين الأداء والرفع من التنافسية.

الدراسة رقم (03): دور التعلم التنظيمي في دعم وتعزيز تسيير المشاريع، دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر، للباحث محمد الباي، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم التسيير، لسنة 2015. بالنظر إلى أن مؤسسة إتصالات الجزائر تقوم بمشاريع مختلفة وعلى إعتبار أنها عمليات إستثنائية معقدة وغير متكررة، تمحورت مشكلة البحث حول معرفة إلى أي مدى سيكون ممكنا إستخدام التعلم التنظيمي

في دعمها وتعزيزها، وما هي الميكانيزمات التي من شأنها أن تساعدنا في هذا الإطار، وكانت تهدف الدراسة إلى معرفة إمكانية تبني ثقافة التعلم التنظيمي في مشاريع مؤسسات إتصالات الجزائر والتعرف على مدى توافر متطلبات التعلم التنظيمي في المؤسسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في وصف كل ما يخص تسيير المشاريع، وأيضا اعتماد المنهج التحليلي في تحليل المعطيات والمعلومات المتحصل عليها، كما تم إستخدام الإستبيان كأداة بحثية للوقوف على واقع التعلم والمشاريع في مؤسسة الجزائر حيث تم إختبار مشكلة البحث المتمثلة بتساؤلات عن العلاقة بين التعلم التنظيمي بمستوياته ومتطلباته ومستوى مشاريع مؤسسة إتصالات الجزائر، حيث قدرت العينة ب 322 موظفا من موظفي هذه المؤسسة.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة الإهتمام أكثر بتوفير مستويات ومتطلبات التعلم التنظيمي خاصة وأنه قد ثبت أن لها مساهمة كبيرة في تحسين إدارة المشاريع، كما أن عدم توفرها بصورة كافية يجعل المجال مفتوحا في تبنيها كمدخل من مداخل تحسين إدارة المشاريع بالمؤسسة.

استهدفت الدراسة كما أشرنا سابقا معرفة مدى استخدام التعلم التنظيمي في تعزيز المشاريع بمؤسسات اتصالات الجزائر.

إستفدنا من نتائج هذه الدراسة في بناء الجانب النظري لدراستنا للتأكيد على الدور الذي يلعبه التعلم التنظيمي في بناء المنظمات المتعلمة .