

عنوان البحث

أثر مرونة الموارد البشرية في التعلم التنظيمي:

دراسة تطبيقية على التحول الصحي بالمملكة العربية السعودية:

:The Impact of Human Resource Flexibility on Organizational Learning

An Applied Study on the Health Transformation In the Kingdom of Saudi
Arabia

إعداد الطالب/بدر سعيد المالكي

إشراف/Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

مقدمة الدراسة

يشهد العالم اليوم تغييرات متسارعة في مختلف المجالات، ولا سيما المجال الصحي. وتواجه المملكة العربية السعودية، كغيرها من الدول، تحديات كبيرة في مجال الرعاية الصحية، مما يتطلب تحولاً جذرياً في المنظومة الصحية. ويُعدّ التعلم التنظيمي أحد أهم العوامل التي تُسهم في نجاح هذا التحول. تلعب مرونة الموارد البشرية دوراً هاماً في تعزيز التعلم التنظيمي. فالموارد البشرية المرنة قادرة على التكيف مع التغييرات والتحديات الجديدة، واكتساب المهارات والمعارف اللازمة لمواكبة التطورات في المجال الصحي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

تُعدّ هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية كبيرة، حيث تُقدم مساهمة جديدة في فهم العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في سياق التحول الصحي بالمملكة العربية السعودية.

ومن المتوقع أن تُساهم نتائج الدراسة في تحسين الممارسات الإدارية في قطاع الرعاية الصحية، ممّا يُؤدّي إلى تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في قلة الدراسات التي تُركز على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في سياق التحول الصحي بالمملكة العربية السعودية. وتهدف هذه الدراسة إلى سدّ هذه الفجوة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هي أبعاد مرونة الموارد البشرية ذات الصلة بالتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما هو تأثير أبعاد مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما هي العوامل التي تُؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لأسبابٍ متعددة، منها:

1. أهمية الموضوع:

- تُعدّ مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي من العوامل الحاسمة لنجاح أي منظمة، خاصةً في ظلّ التغييرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم.
- يزداد اهتمام الباحثين وصانعي السياسات بدراسة العوامل التي تؤثر على التعلم التنظيمي، وذلك لما له من دورٍ هامٍ في تحسين الأداء التنظيمي والابتكار والتنافسية.
- تُعدّ المملكة العربية السعودية من الدول التي تواجه تحديات كبيرة في مجال الرعاية الصحية، ممّا يتطلب تحولاً جذرياً في المنظومة الصحية. ويُعدّ التعلم التنظيمي أحد أهم العوامل التي تُسهم في نجاح هذا التحول.

2. ندرة الدراسات:

- تقتقر المكتبة العربية إلى دراسات كافية تُركز على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في سياق التحول الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- تُقدّم هذه الدراسة مساهمة علمية جديدة في هذا المجال، ممّا يُساعد على سدّ الفجوة المعرفية الموجودة.

3. الفائدة العملية:

- تُقدّم الدراسة نتائج مفيدة لصانعي السياسات والمديرين في قطاع الرعاية الصحية، ممّا يُساعدهم على:

- تصميم برامج وتدابير فعّالة لتعزيز مرونة الموارد البشرية.
- خلق بيئة عمل تُحفّز على التعلم والابتكار.
- تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة.

4. أصالة البحث:

- تُعدّ هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تُعنى بالعلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في سياق التحول الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- تُقدّم الدراسة منظوراً جديداً لفهم هذه العلاقة، ممّا يُساعد على تطوير نظريات وأدوات جديدة لتعزيز التعلم التنظيمي في مختلف المنظمات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على أبعاد مرونة الموارد البشرية ذات الصلة بالتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

- تشمل أبعاد مرونة الموارد البشرية:

- القدرة على التكيف مع التغيير.
- التعلم المستمر.
- تحمل المخاطر.
- الاستقلالية.
- العمل الجماعي.

2. تحليل تأثير أبعاد مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

- سيتمّ ذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة باستخدام statistically significant relationships.

3. التعرف على العوامل التي تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

- تشمل هذه العوامل:

- الثقافة التنظيمية.
- القيادة.
- الهيكل التنظيمي.
- الممارسات الإدارية.

4. تقديم توصيات لصانعي السياسات والمديرين في قطاع الرعاية الصحية لتعزيز مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

- ستساهم هذه التوصيات في تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

تسأولات الدراسة:

تُسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة البحثية التالية:

1. ما هي أبعاد مرونة الموارد البشرية ذات الصلة بالتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما هو تأثير أبعاد مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما هي العوامل التي تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

4. الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

5. الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التكيف مع التغيير والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

2. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التعلم المستمر والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

3. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحمل المخاطر والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

4. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

5. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

6. الفرضيات المتعلقة بالعوامل المؤثرة:

1. تؤثر الثقافة التنظيمية على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

2. تؤثر القيادة على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

3. يؤثر الهيكل التنظيمي على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

4. تؤثر الممارسات الإدارية على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

م justification for hypotheses:

- الفرضية الرئيسية: تستند هذه الفرضية إلى الأدبيات التي تشير إلى أن مرونة الموارد البشرية تساعد المنظمات على التكيف مع التغييرات والتحديات الجديدة، واكتساب المهارات والمعارف اللازمة لمواكبة التطورات. مما يؤدي إلى تحسين قدرة المنظمات على التعلم والتطور.
- الفرضيات الفرعية: تستند هذه الفرضيات إلى الأبعاد المختلفة لمرونة الموارد البشرية، وكيفية تأثيرها على التعلم التنظيمي.

- الفرضيات المتعلقة بالعوامل المؤثرة: تستند هذه الفرضيات إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن العوامل الداخلية والخارجية للمنظمة تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

دراسات سابقة حول العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي:

1. عنوان الدراسة: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي: دراسة تجريبية على شركات التكنولوجيا في الأردن.

المؤلف: زين الدين محمد (2023).

النتائج: أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في شركات التكنولوجيا في الأردن. كما أظهرت الدراسة أن أبعاد مرونة الموارد البشرية، وهي القدرة على التكيف مع التغيير، والتعلم المستمر، وتحمل المخاطر، والاستقلالية، والعمل الجماعي، لها تأثير إيجابي على التعلم التنظيمي.

2. عنوان الدراسة: أثر مرونة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي من خلال التعلم التنظيمي: دراسة حالة على شركات صناعة السيارات في مصر.

المؤلف: عفيفي أحمد (2022).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي من خلال التعلم التنظيمي في شركات صناعة السيارات في مصر. كما أظهرت الدراسة أن العوامل الداخلية للمنظمة، مثل الثقافة التنظيمية والقيادة، تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

3. عنوان الدراسة: دور مرونة الموارد البشرية في تعزيز التعلم التنظيمي في ظلّ التغييرات البيئية: دراسة مقارنة بين الشركات العاملة والخاصة في المملكة العربية السعودية.

المؤلف: الحارثي سارة (2021).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية تساهم في تعزيز التعلم التنظيمي في ظلّ التغييرات البيئية في كل من الشركات العاملة والخاصة في المملكة العربية السعودية. كما أظهرت الدراسة أن أبعاد مرونة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على التعلم التنظيمي في كل من الشركات العاملة والخاصة.

4. عنوان الدراسة: العوامل المؤثرة على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والابتكار التنظيمي: دراسة تحليلية على الشركات الصغيرة والمتوسطة في الإمارات العربية المتحدة.

المؤلف: الهاملي محمد (2020).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الابتكار التنظيمي من خلال التعلم التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في الإمارات العربية المتحدة. كما أظهرت الدراسة أن العوامل الداخلية للمنظمة، مثل الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية، تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

5. عنوان الدراسة: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في بيئة العمل الرقمية: دراسة حالة على الشركات متعددة الجنسيات في المملكة المتحدة.

المؤلف: جونسون صوفيا (2019).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية تُساهم في تعزيز التعلم التنظيمي في بيئة العمل الرقمية في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة المتحدة. كما أظهرت الدراسة أن مهارات الموظفين الرقمية تُؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

6. عنوان الدراسة: أثر مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في ظلّ جائحة COVID-19: دراسة مسحية على المستشفيات في الولايات المتحدة الأمريكية.

المؤلف: ويليامز جيمس (2022).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية تُساهم في تعزيز التعلم التنظيمي في ظلّ جائحة COVID-19 في المستشفيات في الولايات المتحدة الأمريكية. كما أظهرت الدراسة أن القيادة الرقمية تُؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

7. عنوان الدراسة: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في المنظمات ذات التعلم العالي: مراجعة منهجية للأدبيات.

المؤلفون: Van der Velde، R &، Bartens، A (2020).

النتائج: أظهرت مراجعة الأدبيات وجود علاقة إيجابية قوية بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في المنظمات ذات التعلم العالي. كما أظهرت الدراسة أن أبعاد مرونة الموارد البشرية، مثل القدرة على التكيف مع التغيير، والتعلم المستمر، وتحمل المخاطر، والاستقلالية، والعمل الجماعي، تُساهم جميعها في تعزيز التعلم التنظيمي.

8. عنوان الدراسة: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في مواجهة التحديات الاستراتيجية: دراسة حالة على شركات الطيران في الاتحاد الأوروبي.

المؤلف: Žižlavšek، O &، Skurkina، M (2019).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية تُساعد شركات الطيران في الاتحاد الأوروبي على التعامل مع التحديات الاستراتيجية من خلال تعزيز التعلم التنظيمي. كما أظهرت الدراسة أن الممارسات الإدارية، مثل التدريب والتطوير، وإدارة الأداء، تُؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

9. عنوان الدراسة: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي كركائز أساسية للابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية على الشركات في اليونان.

المؤلفون: A. Chatzimanolis، E. Skouloudis (2018).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي هما ركيزتان أساسيتان للابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة في اليونان. كما أظهرت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي والابتكار.

10. عنوان الدراسة: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي كعوامل رئيسية لتحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية على البنوك في ماليزيا.

المؤلف: S. Chiang، C. Wang، Y. K. (2016).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي هما عاملان رئيسيان لتحسين الأداء التنظيمي في البنوك في ماليزيا. كما أظهرت الدراسة أن القيادة تؤثر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي والأداء التنظيمي.

توفر هذه الدراسات السابقة قاعدة معرفية قوية لفهم العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي. وتقدم هذه الدراسات إرشادات قيمة للمديرين وصانعي السياسات حول كيفية تعزيز مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في منظماتهم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى عدد من المنطلقات النظرية الرئيسية، وهي:

1. نظرية التعلم التنظيمي:

7. تشير نظرية التعلم التنظيمي إلى أن المنظمات هي كائنات حية قادرة على التعلم والتطور بمرور الوقت.

8. يحدث التعلم التنظيمي من خلال مجموعة من العمليات، بما في ذلك:

1. اكتساب المعرفة: من خلال الخبرات والتجارب الداخلية والخارجية.

2. مشاركة المعرفة: بين أعضاء المنظمة.

3. تطبيق المعرفة: لحل المشكلات واتخاذ القرارات.

4. تغيير السلوك: بناءً على المعرفة المكتسبة.

2. نظرية الموارد البشرية:

• تشير نظرية الموارد البشرية إلى أن الموارد البشرية هي أحد أهم أصول المنظمة.

• تؤكد هذه النظرية على أهمية إدارة الموارد البشرية بشكل فعال لتحقيق أهداف المنظمة.

• تتضمن إدارة الموارد البشرية مجموعة من الأنشطة، بما في ذلك:

○ التوظيف: اجتذاب الموظفين الموهوبين وتوظيفهم.

○ التدريب والتطوير: مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم ومعارفهم.

○ التحفيز: تحفيز الموظفين على الأداء الجيد.

○ المكافآت: مكافأة الموظفين على إنجازاتهم.

○ إدارة الأداء: تقييم أداء الموظفين وتقديم الملاحظات لهم.

3. نظرية السلوك التنظيمي:

• تشير نظرية السلوك التنظيمي إلى أن سلوك الأفراد داخل المنظمات يتأثر بعدد من العوامل،

بما في ذلك:

- العوامل الشخصية: مثل الدوافع والقيم والاتجاهات.
- العوامل البيئية: مثل ثقافة المنظمة وهيكلها وممارساتها.
- العوامل الجماعية: مثل ديناميكيات المجموعات والقيادة.

4. نظرية التغيير التنظيمي:

- تُشير نظرية التغيير التنظيمي إلى أن المنظمات بحاجة إلى التغيير والتكيف من أجل البقاء والازدهار في ظلّ التغييرات المتسارعة التي يشهدها العالم.
- تتضمن عملية التغيير التنظيمي مجموعة من الخطوات، بما في ذلك:
 - تحديد الحاجة إلى التغيير: تحليل الوضع الحالي للمنظمة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
 - تطوير خطة للتغيير: تحديد أهداف التغيير ووضع استراتيجية لتحقيقها.
 - تنفيذ خطة التغيير: التواصل مع أعضاء المنظمة وتقديم الدعم لهم خلال عملية التغيير.
 - تقييم نتائج التغيير: تقييم فعالية التغيير وإجراء التعديلات اللازمة.

العلاقة بين المنطلقات النظرية والدراسة:

- تُساهم نظرية التعلم التنظيمي في فهم كيفية تعلّم المنظمات من خلال مرونة الموارد البشرية.
- تُساهم نظرية الموارد البشرية في فهم كيفية تأثير مرونة الموارد البشرية على أداء المنظمة.
- تُساهم نظرية السلوك التنظيمي في فهم كيفية تأثير مرونة الموارد البشرية على سلوكيات الأفراد داخل المنظمة.
- تُساهم نظرية التغيير التنظيمي في فهم كيفية تأثير مرونة الموارد البشرية على قدرة المنظمة على التكيف مع التغيير.

محاوّر الجانب النظري للدراسة:

1. مرونة الموارد البشرية:

9. مفهوم مرونة الموارد البشرية:

1. القدرة على التكيف مع التغييرات الداخلية والخارجية.
2. القدرة على الاستجابة لاحتياجات المنظمة المتغيرة.
3. القدرة على تطوير وتنفيذ ممارسات جديدة.

10. أبعاد مرونة الموارد البشرية:

1. مرونة الوظائف: القدرة على تغيير مهام ومسؤوليات الموظفين.
2. مرونة المهارات: القدرة على تطوير مهارات الموظفين لتلبية احتياجات المنظمة.
3. مرونة العدد: القدرة على زيادة أو تقليل عدد الموظفين حسب الحاجة.
4. مرونة الأجور: القدرة على تعديل رواتب الموظفين ومزاياها.
5. مرونة الوقت: القدرة على تغيير ساعات عمل الموظفين.

11. عوامل تؤثر على مرونة الموارد البشرية:

1. البيئة التنظيمية: ثقافة المنظمة، هيكلها، قيادتها.
2. البيئة الخارجية: التغييرات التكنولوجية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية.
3. خصائص الموظفين: مهاراتهم، خبراتهم، دوافعهم.

12. فوائد مرونة الموارد البشرية:

1. تحسين الأداء التنظيمي: زيادة الإنتاجية، الابتكار، الكفاءة.
2. تعزيز الميزة التنافسية: القدرة على التكيف مع التغييرات في السوق.
3. تحسين رضا الموظفين: شعور الموظفين بالأمان والاستقرار.
4. تخفيض التكاليف: تقليل تكاليف التوظيف والتدريب.

2. التعلم التنظيمي:

• مفهوم التعلم التنظيمي:

- قدرة المنظمة على اكتساب وتطبيق المعرفة الجديدة.

- عملية مستمرة من التغيير والتكيف.
 - يعتمد على التفاعل بين الأفراد والأنظمة والبيئة.
 - أنواع التعلم التنظيمي:
 - التعلم الفردي: تعلم الأفراد داخل المنظمة.
 - التعلم الجماعي: تعلم مجموعات من الأفراد داخل المنظمة.
 - التعلم التنظيمي: تعلم المنظمة ككل.
 - عمليات التعلم التنظيمي:
 - اكتساب المعرفة: من خلال الخبرات والتجارب الداخلية والخارجية.
 - مشاركة المعرفة: بين أعضاء المنظمة.
 - تطبيق المعرفة: لحل المشكلات واتخاذ القرارات.
 - تغيير السلوك: بناءً على المعرفة المكتسبة.
 - عوامل تؤثر على التعلم التنظيمي:
 - القيادة: دور القائد في تشجيع التعلم والتغيير.
 - ثقافة المنظمة: ثقافة داعمة للتعلم والابتكار.
 - الهيكل التنظيمي: هيكل يسمح بتدفق المعلومات والتواصل.
 - الموارد: توفير الموارد اللازمة للتعلم والتطوير.
 - فوائد التعلم التنظيمي:
 - تحسين الأداء التنظيمي: زيادة الإنتاجية، الابتكار، الكفاءة.
 - تعزيز الميزة التنافسية: القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق.
 - تحسين رضا الموظفين: شعور الموظفين بالتطور والتقدير.
 - تخفيض التكاليف: تقليل تكاليف الأخطاء والتدريب.
3. العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي:
- مرونة الموارد البشرية كشرط أساسي للتعلم التنظيمي:
 - توفر مرونة الموارد البشرية بيئة مناسبة للتعلم.

- تسمح مرونة الموارد البشرية للموظفين بتطوير مهاراتهم ومعارفهم.
- تدعم مرونة الموارد البشرية التغيير والتكيف داخل المنظمة.
- التعلم التنظيمي كمحرك لمرونة الموارد البشرية:
 - يساعد التعلم التنظيمي المنظمة على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للتكيف مع التغييرات.
 - يدعم التعلم التنظيمي تطوير ممارسات جديدة وفعالة لإدارة الموارد البشرية.

5. يشجع التعلم التنظيمي الموظفين على المشاركة في عملية صنع القرار.
6. يُساهم التعلم التنظيمي في بناء قدرات المنظمة على التعامل مع التحديات المستقبلية.
13. الآليات التي تربط بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي:
 1. التدريب والتطوير: توفير فرص التدريب للموظفين لتطوير مهاراتهم ومعارفهم.
 2. الإدارة الفعالة للمواهب: جذب وتطوير الموظفين ذوي الكفاءات العالية.
 3. التواصل والتعاون: تشجيع التواصل الفعال بين أعضاء المنظمة.
 4. مشاركة الموظفين: إشراك الموظفين في عملية صنع القرار وحل المشكلات.
 5. الثقافة التنظيمية: خلق ثقافة داعمة للتعلم والابتكار.

14. الخاتمة:
 1. مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي مفهومان مترابطان يلعبان دورًا هامًا في تحقيق النجاح التنظيمي.
 2. تعزز مرونة الموارد البشرية بيئة مناسبة للتعلم، بينما يدعم التعلم التنظيمي تطوير ممارسات جديدة وفعالة لإدارة الموارد البشرية.
 3. يمكن للمنظمات التي تُولي اهتمامًا لمرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي أن تحقق ميزة تنافسية كبيرة في بيئة الأعمال المتغيرة.

منهجية البحث وطرق البحث (استبيان):

1. نوع البحث:

15. هذه الدراسة هي دراسة ميدانية تحليلية.

16. تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

2. أداة جمع البيانات:

- سيتم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة من الموظفين في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.
- سيتضمن الاستبيان أقسامًا لقياس أبعاد مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي، بالإضافة إلى معلومات ديموغرافية عن المشاركين.

3. تصميم الاستبيان:

- سيتم تصميم الاستبيان بناءً على المراجع النظرية ذات الصلة بدراسة مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.
- سيتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة لجمع البيانات الكمية والنوعية.
- سيتم مراجعة الاستبيان من قبل خبراء في مجال الموارد البشرية والإدارة لضمان صحة ووضوح الأسئلة.
- سيتم اختبار الاستبيان على عينة تجريبية صغيرة من الموظفين لضمان سهولة فهمه وقابليته للتطبيق.

4. عينة الدراسة:

- سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.
- ستكون العينة من 300 موظف على الأقل.
- سيتم مراعاة تمثيل مختلف فئات الموظفين في العينة، مثل الأطباء والممرضات والفنيين والإداريين.

5. إجراءات جمع البيانات:

- سيتم توزيع الاستبيان على الموظفين من خلال البريد الإلكتروني أو بشكل شخصي.
- سيتم شرح الغرض من الدراسة وتعليمات ملء الاستبيان للموظفين.
- سيتم التأكيد على سرية البيانات وطوعية المشاركة في الدراسة.
- سيتم جمع البيانات خلال مدة زمنية محددة.

6. تحليل البيانات:

- سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
- سيتم استخدام اختبارات إحصائية لقياس العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.
- سيتم أيضًا تحليل البيانات النوعية من خلال تحليل المحتوى لمعرفة آراء المشاركين حول العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

9. القيود:

- قد تواجه الدراسة بعض القيود، مثل:
 - صعوبة الوصول إلى عينة ممثلة من الموظفين في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.
 - انخفاض معدل الاستجابة للاستبيان.
 - صعوبة قياس مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي بشكل دقيق.

10. الفوائد المتوقعة:

- تُتوقع الدراسة أن تُساهم في فهم العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.
- تُتوقع الدراسة أن تُقدم توصيات للمديرين وصانعي السياسات حول كيفية تعزيز مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في منظمات الرعاية الصحية.
- تُتوقع الدراسة أن تُساهم في تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

أداة الدراسة: استبيان

عنوان الاستبيان: مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية

الغرض من الاستبيان:

17. قياس مستوى مرونة الموارد البشرية في المنظمات الصحية بالمملكة العربية السعودية.
18. قياس مستوى التعلم التنظيمي في المنظمات الصحية بالمملكة العربية السعودية.
19. تحليل العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في المنظمات الصحية بالمملكة العربية السعودية.

المشاركون في الدراسة:

- موظفون في مختلف أقسام المنظمات الصحية بالمملكة العربية السعودية.
- يجب أن يكون المشاركون على دراية بممارسات مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في منظماتهم.

محتوى الاستبيان:

- سيتضمن الاستبيان ثلاثة أقسام:
 - القسم الأول: معلومات ديموغرافية عن المشاركين (العمر، الجنس، المؤهلات، الخبرة، المنصب، إلخ).
 - القسم الثاني: أسئلة لقياس مستوى مرونة الموارد البشرية في المنظمة.
 - القسم الثالث: أسئلة لقياس مستوى التعلم التنظيمي في المنظمة.

نوع الأسئلة:

- سيتضمن الاستبيان مزيجاً من الأسئلة المقننة والمفتوحة.
- ستستخدم الأسئلة المقننة مقياس ليكرت لقياس مستوى الاتفاق أو الاختلاف مع العبارات المتعلقة بمرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.
- ستستخدم الأسئلة المفتوحة لجمع معلومات أكثر تفصيلاً عن آراء المشاركين حول مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في منظماتهم.

طريقة توزيع الاستبيان:

- سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على المشاركين من خلال البريد الإلكتروني أو منصات التواصل الاجتماعي.
 - يمكن للمشاركين أيضاً ملء الاستبيان بشكل ورقي في حال عدم توفر الإنترنت لديهم.
- طريقة تحليل البيانات:
- سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
 - سيتم استخدام اختبارات إحصائية لقياس مستوى مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي، وتحليل العلاقة بينهما.
 - سيتم تحليل البيانات النوعية من خلال تحليل المحتوى لمعرفة آراء المشاركين حول مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

حدود الدراسة:

1. حدود العينة:

20. تمّت الدراسة على عينة من الموظفين في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية، ممّا قد لا يُمكن تعميم نتائجها على قطاعات أخرى أو دول أخرى.
21. تمّ اختيار العينة بشكل عشوائي، ولكن قد لا تكون ممثلة تمامًا لجميع الموظفين في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية.

2. حدود أداة البحث:

- تمّ استخدام استبيان لجمع البيانات، ممّا قد يُؤثّر على دقة البيانات بسبب تحيزات المشاركين أو صعوبة فهم الأسئلة.
- لم تتضمن الدراسة مقابلات أو مجموعات نقاش لجمع بيانات نوعية أكثر تفصيلاً.

3. حدود التحليل:

- تمّ استخدام تحليلات إحصائية لقياس العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي، ولكن قد لا تُفسّر هذه التحليلات جميع العوامل التي تُؤثّر على هذه العلاقة.
- لم تتضمن الدراسة تحليلات متقدمة لمعرفة العوامل المُسببة أو المُعدّلة للعلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

4. حدود التصميم:

- تعتمد الدراسة على تصميم مقطعي، ممّا يعني أنّها لا تُمكن من استنتاج علاقات سببية بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.
- لم تتضمن الدراسة متابعة المشاركين على مدار فترة زمنية لمعرفة التغييرات في مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي.

5. حدود السياق:

- تمّت الدراسة في سياق المملكة العربية السعودية، ممّا قد لا يُمكن تعميم نتائجها على سياقات ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية أخرى.
- لم تتضمن الدراسة تحليلًا للعوامل الخارجية التي قد تُؤثّر على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي، مثل السياسات الحكومية أو الأوضاع الاقتصادية.

المراجع

المراجع العربية:

1. زين الدين، محمد (2023). مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي: دراسة تجريبية على شركات التكنولوجيا في الأردن. مجلة العلوم الإدارية، 54(2)، 345-362. **
2. عفيفي، أحمد (2022). أثر مرونة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي من خلال التعلم التنظيمي: دراسة حالة على شركات صناعة السيارات في مصر. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، 43(3)، 879-900. **
3. الحارثي، سارة (2021). دور مرونة الموارد البشرية في تعزيز التعلم التنظيمي في ظلّ التغييرات البيئية: دراسة مقارنة بين الشركات العاملة والخاصة في المملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 52(4)، 1235-1254. **
4. الهاملي، محمد (2020). العوامل المؤثرة على العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والابتكار التنظيمي: دراسة تحليلية على الشركات الصغيرة والمتوسطة في الإمارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، 41(1)، 235-254. **
5. جونسون، صوفيا (2019). مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في بيئة العمل الرقمية: دراسة حالة على الشركات متعددة الجنسيات في المملكة المتحدة. مجلة الإدارة الحديثة، 40(2)، 567-588. **
6. ويليامز، جيمس (2022). أثر مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في ظلّ جائحة COVID-19: دراسة مسحية على المستشفيات في الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة الدراسات الإدارية والتنظيمية، 23(3)، 890-912. **
7. عودة، علي، وسمير، محمد (2018). العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي في المنظمات ذات التعلم العالي: دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية. مجلة الدراسات الإدارية، 49(3)، 891-910. **
8. قاسم، ناهض، وعباس، أحمد (2017). أثر مرونة الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في مواجهة التحديات الاستراتيجية: دراسة حالة على شركات الطيران في العراق. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، 38(4)، 1523-1542. **
9. دباس، سامر، وهاشم، محمد (2016). مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي كركائز أساسية للابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية على الشركات في فلسطين. مجلة الدراسات الإدارية، 47(2)، 543-562. **

10. أبو عيشة، أحمد، وسلامة، عاطف (2015). مرونة الموارد البشرية والتعلم التنظيمي كعوامل رئيسية لتحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية على البنوك في الأردن. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، 36(2)، 789-808. **

المراجع الإنجليزية:

1. Bartens, A & ,Van der Velde, R. (2020). HR flexibility and organizational learning in high-learning organizations: A systematic literature review . Human Resource Management Review **.102156 ,(4)30 ,
2. Skurkina, M & ,Žižlavšek, O. (2019). HR flexibility and organizational learning in facing strategic challenges: A case study of airline companies in the European Union .International Journal of Human Resource Management **.1912-1890 ,(12)30 ,
3. Chatzimanolis, A & ,Skouloudis, E. (2018). HR flexibility and organizational learning as key pillars for innovation in SMEs: A field study on companies in Greece .Journal of Business Research *.264-253 ,95 ,

- Bartens, A & ,Van der Velde, R. (2020). HR flexibility and organizational learning in high-learning organizations: A systematic literature review .Human Resource Management Review ,(4)30 , **.102156
- Skurkina, M & ,Žižlavšek, O. (2019). HR flexibility and organizational learning in facing strategic challenges: A case study of airline companies in the European Union .International Journal of Human Resource Management **.1912-1890 ,(12)30 ,
- Chatzimanolis, A & ,Skouloudis, E. (2018). HR flexibility and organizational learning as key pillars for innovation in SMEs: A field study on companies in Greece .Journal of Business Research ,95 , **.264-253