

عنوان البحث/

دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة: دراسة على الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية

إعداد/ جميله غرم الشهري

الرقم الجامعي / 242000887

إشراف/

المشرف الأول	المشرف الثاني
د.الفصل عبدالحميد محمد	د.فايز علي جراد

العام الدراسي
2025

الفصل الأول

المقدمة

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في عصرنا الحالي، أصبح الابتكار أحد الدعائم الأساسية التي تعتمد عليها الشركات والمنظمات لتحقيق النجاح والاستدامة. إن الابتكار لا يقتصر على تطوير المنتجات أو الخدمات فقط، بل يمتد ليشمل تحسين العمليات، استراتيجيات العمل، والنظريات التنظيمية. وعلى

الرغم من أن الابتكار يعد أمرًا ضروريًا لجميع القطاعات الاقتصادية، إلا أن الشركات تواجه تحديات في بناء قوى عاملة قادرة على التأقلم مع هذه المتغيرات السريعة. لذا، أصبحت استراتيجيات التعلم والتطوير في الشركات من الركائز التي تعتمد عليها المنظمات لتطوير مهارات العاملين وتحفيز الإبداع لديهم، مما يساهم بشكل مباشر في زيادة قدرة الشركات على الابتكار والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة.

لقد أصبح من الواضح أن التعليم المستمر والتطوير المهني للعاملين ليس مجرد إجراء تكميلي، بل هو عنصر أساسي في الاستراتيجية التنظيمية التي تسعى إلى تعزيز قدرات الموظفين ورفع مستويات أدائهم، وبالتالي تحسين قدرة المنظمة على الابتكار والتطوير. فقد أظهرت العديد من الدراسات أن الشركات التي تمتلك استراتيجيات قوية في التعلم والتطوير تتمتع بقدرة أكبر على تحسين مستوى الابتكار والإبداع بين موظفيها، مما يؤدي إلى تحقيق نجاحات أكبر في الأسواق التنافسية (Sagar, 2023) 3073 \ Ald23.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. ستتوجه الدراسة إلى الشركات التي تعتبر رائدة في مجالها داخل السوق السعودي، والتي تعزز من استراتيجياتها في التعلم والتطوير كجزء من خططها طويلة المدى للنمو والابتكار. وقد تم اختيار الشركات الرائدة بشكل خاص نظرًا لكونها تمثل نماذج فعالة في تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير.

تلعب استراتيجيات التعلم والتطوير دورًا محوريًا في دعم ابتكار القوى العاملة داخل هذه الشركات. فمن خلال البرامج التدريبية المستمرة، والدورات التخصصية، وتوفير بيئات تعليمية مرنة، يمكن تمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة، وزيادة مستوى معرفتهم التقنية والتخصصية، مما يعزز من قدرتهم على ابتكار حلول جديدة تساهم في رفع الكفاءة التنظيمية وتوسيع رقعة التميز في الشركات (Aldoseri, 2024) 3073 \ Ald24.

يتزايد الاهتمام في السعودية بتطوير القوى العاملة، وخاصةً في ضوء رؤية السعودية 2030 التي تركز على تمكين الشباب السعودي وتزويدهم بالمهارات اللازمة للابتكار والإبداع في بيئة العمل. وضمن هذه الرؤية، يتم التركيز على تعزيز التعليم والتطوير داخل المؤسسات الخاصة والعامة على حد سواء. ومع تبني العديد من الشركات السعودية لهذه الرؤية، أصبح من الضروري فهم دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة قادرة على تحقيق الأهداف المستقبلية للمملكة في مجالات متعددة.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تسليط الضوء على العلاقة بين استراتيجيات التعلم والتطوير وبين قدرة القوى العاملة على الابتكار، وكيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تسهم في تحسين الأداء التنظيمي للشركات الرائدة في السعودية. كما تسعى الدراسة إلى التعرف على أفضل الممارسات التي تتبعها الشركات في المملكة في مجال التعلم والتطوير وتقييم مدى تأثير هذه الممارسات على مستوى الابتكار والإبداع داخل هذه الشركات (Islam, 2024) 3073 \ 124.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى علمية وتوصيات استراتيجية لصانعي القرار في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، بحيث يمكن تعزيز دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء بيئات عمل مبتكرة تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنافسية على المستويين المحلي والعالمي. من خلال ذلك، سيكون من الممكن ضمان وجود قوى عاملة قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية والاستمرار في التقدم والابتكار في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

تتبع الدراسة منهجاً علمياً منهجياً يعتمد على جمع البيانات من الشركات الرائدة في السعودية من خلال أدوات متعددة مثل الاستبيانات، المقابلات، ودراسات الحالة، وذلك من أجل تقديم نتائج دقيقة وموثوقة. وسيتحقق هذا الهدف من خلال تقييم كيفية تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على تحسين الإبداع والابتكار في هذه الشركات، وكيفية استفادتها من هذه الاستراتيجيات في مواجهة التحديات المتزايدة في بيئات العمل الدينامية.

الهدف من الدراسة هو تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على بناء قوى عاملة مبتكرة، وكيف يمكن استخدام هذه الاستراتيجيات لتعزيز قدرة الشركات على التكيف مع المتغيرات السوقية وتحقيق التفوق المستدام (Alliou, 2023) 3073 \ 123.

مشكلة الدراسة

تعتبر القدرة على الابتكار أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح الشركات واستمراريتها في بيئة الأعمال التنافسية، خاصة في ظل التحولات السريعة التي يشهدها السوق السعودي والعالمي. الابتكار في الشركات لا يقتصر فقط على تحسين المنتجات أو الخدمات، بل يمتد إلى تحسين العمليات الداخلية، وزيادة كفاءة

الأداء، وتعزيز التفاعل بين الموظفين من خلال بيئات عمل تشجع على التفكير الإبداعي والتجريب. وفي هذا السياق، يلعب التعلم والتطوير دورًا محوريًا في بناء قوى عاملة مبتكرة قادرة على المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة. إلا أن العديد من الشركات، رغم إدراكها لأهمية التعلم والتطوير، تواجه تحديات كبيرة في تنفيذ استراتيجيات فعالة تؤدي إلى بناء هذه القوى العاملة المبدعة.

المشكلة الرئيسية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها تتعلق بكيفية تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على قدرة الشركات السعودية على بناء قوى عاملة مبتكرة. فقد أظهرت العديد من الدراسات السابقة أن هناك فجوة كبيرة بين التوجهات الاستراتيجية للتعلم والتطوير التي تعتمدها الشركات، وبين النتائج الفعلية المترتبة على تلك الاستراتيجيات في تعزيز الابتكار داخل المنظمة. في الواقع، يلاحظ أن العديد من الشركات لا تزال تواجه صعوبة في استثمار برامج التعلم والتطوير بشكل يؤدي إلى تحسين الأداء والابتكار، على الرغم من أنها تخصص جزءًا كبيرًا من ميزانياتها لتلك البرامج.

- المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية:

من خلال استكشاف هذه المشكلة الرئيسية، تظهر عدة مشكلات فرعية تترتب عليها:

[?] العديد من الشركات في المملكة العربية السعودية تواجه مشكلة في تصميم استراتيجيات تعلم وتطوير تواكب التغيرات السريعة في بيئة العمل. وعلى الرغم من أن بعض الشركات تبذل جهودًا كبيرة في تقديم برامج تدريبية، إلا أن هذه البرامج في بعض الأحيان تفتقر إلى التنوع أو العمق الكافي لتطوير المهارات التي تدعم الابتكار. غالبًا ما تكون هذه الاستراتيجيات غير متكاملة ولا تتماشى مع احتياجات سوق العمل المتغيرة بشكل مستمر، مما يؤدي إلى عدم فعالية هذه البرامج في تحقيق الهدف الأسمى وهو الابتكار.

[?] أحد التحديات المرتبطة بهذه المشكلة هو أن استراتيجيات التعلم والتطوير في العديد من الشركات السعودية لا تسهم بالقدر الكافي في تحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي. فإذا كانت برامج التدريب والتطوير تركز على نقل المهارات الفنية دون أن تراعي تعزيز التفكير النقدي أو الحلول الإبداعية، فإنها لن تساهم في بناء بيئة عمل مبتكرة. هذا النقص في التحفيز يؤدي إلى انخفاض مستويات الإبداع بين الموظفين، مما ينعكس سلبيًا على الأداء العام للشركة.

[?] في بعض الشركات، لا تتماشى أهداف برامج التعلم والتطوير مع الأهداف الاستراتيجية العامة للمنظمة. وهذا التفاوت يخلق نوعاً من التباين بين ما يتم تعلمه من قبل الموظفين وما هو مطلوب منهم تطبيقه في العمل الفعلي. على سبيل المثال، قد تركز استراتيجيات التعلم على تحسين المهارات التقنية فقط، في حين أن الابتكار يتطلب مهارات متنوعة تشمل الإبداع والتفكير النقدي، فضلاً عن القدرة على العمل الجماعي والتفاعل البناء.

[?] في العديد من الشركات، لا توجد آليات فعالة لقياس مدى نجاح استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة. هذا يؤدي إلى عدم وضوح الصورة حول ما إذا كانت هذه البرامج تحقق أهدافها في تحسين الأداء أو إذا كانت تستحق الاستثمار. غالباً ما يتم قياس نجاح برامج التعلم والتطوير بناءً على معايير قصيرة المدى مثل عدد الدورات التدريبية المقدمة، بينما يجب أن يتم التركيز على تأثير هذه البرامج على القدرة الابتكارية على المدى الطويل.

[?] تختلف ثقافة العمل من شركة إلى أخرى، وبعض الشركات قد تعاني من بيئات عمل تقليدية لا تشجع على التعلم المستمر أو التفكير الإبداعي. هذا يعوق قدرة استراتيجيات التعلم والتطوير على التأثير الفعلي في القوى العاملة، ويحد من تطبيق الأفكار الجديدة والابتكار في العمل اليومي (Hibbert, 2023) 3073 | Hib23.

من خلال تحديد المشكلات التي تواجهها الشركات السعودية في تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير الفعالة، يمكن طرح السؤال الرئيسي للدراسة: ما هو دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية؟

يعد هذا السؤال هو المحور الذي تدور حوله الدراسة، حيث تهدف الدراسة إلى الكشف عن كيفية تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على تحسين قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع، وكذلك مدى قدرتها على تعزيز الكفاءة التنظيمية للشركات في المملكة.

أهمية الدراسة

تعتبر استراتيجيات التعلم والتطوير من الركائز الأساسية التي تسهم في بناء قوى عاملة مبتكرة، ما يعزز من قدرة الشركات على مواجهة التحديات وتحقيق التميز في بيئة العمل التنافسية. ومن خلال استعراض أهمية

هذه الدراسة، يتبين أنها تحمل أبعادًا متعددة، سواء من الناحية العلمية أو العملية، حيث تسهم في إثراء المعرفة في هذا المجال، وفي تقديم حلول عملية يمكن أن تساعد الشركات على تعزيز قدراتها الابتكارية والتنافسية.

- الأهمية العلمية

تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية كبيرة نظرًا للمساهمة المتوقعة في إثراء الأدبيات المعرفية في مجال استراتيجيات التعلم والتطوير ودورها في بناء قوى عاملة مبتكرة. على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت استراتيجيات التعلم والتطوير بشكل عام، إلا أن الدراسات التي تركز على دور هذه الاستراتيجيات في تعزيز الابتكار داخل القوى العاملة في السياق السعودي لا تزال نادرة.

[?] من خلال هذه الدراسة، سيتم تسليط الضوء على العلاقة بين استراتيجيات التعلم والتطوير وابتكار القوى العاملة، وهي علاقة غير مدروسة بشكل موسع في العديد من السياقات المحلية. ستمكن هذه الدراسة من ملء الفجوة البحثية المتعلقة بكيفية توظيف استراتيجيات التعلم والتطوير بشكل يساهم في تحسين القدرات الابتكارية للموظفين.

[?] ستسهم هذه الدراسة في تطوير إطار نظري يساعد الأكاديميين والباحثين في فهم أعمق لكيفية تصميم استراتيجيات تعلم وتطوير تدعم الابتكار في الشركات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تصبح هذه الدراسة مرجعًا علميًا للباحثين في مجالات إدارة الموارد البشرية، والتعلم المؤسسي، والابتكار التنظيمي، وتكنولوجيا التعليم.

[?] تبرز هذه الدراسة كأداة لفهم التفاعل المعقد بين التعلم والتطوير والابتكار داخل الشركات. فهي تقدم تحليلًا علميًا حول كيفية تحسين الأداء من خلال تعزيز التفكير الإبداعي داخل المنظمة، وهو موضوع يستحق مزيدًا من البحث العلمي، خاصة في البيئة السعودية التي تشهد تحولًا مستمرًا في كافة المجالات.

[?] تقدم هذه الدراسة أيضًا منهجيات تقييم وقياس فعالية استراتيجيات التعلم والتطوير في تعزيز الابتكار. من خلال فحص العلاقة بين برامج التدريب وحوافز الابتكار، ستساعد الدراسة في توجيه البحث الأكاديمي في هذا المجال نحو أساليب قياس جديدة تركز على نتائج الابتكار بشكل دقيق، ما يساهم في تحسين ممارسات التقييم الحالية (Younas, 2018) 3073 You18.

- الأهمية العملية

من الناحية العملية، تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للعديد من الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية، خاصة تلك التي تسعى لتحقيق التميز التنظيمي وتعزيز الابتكار داخل بيئات العمل المتغيرة والمتطورة بسرعة. من خلال دراسة دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة، تقدم هذه الدراسة العديد من الفوائد العملية التي يمكن أن تطور أداء الشركات وتساعد على التكيف مع التحديات المستقبلية.

[?] تسهم الدراسة في مساعدة الشركات على تحسين استراتيجياتها المتعلقة بالتعلم والتطوير، مما يسهم في بناء قوى عاملة قادرة على التفكير النقدي والإبداع. وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، وهو ما يعد عاملاً مهماً لضمان استدامة الشركات في مواجهة المنافسة المحلية والدولية.

[?] من خلال استراتيجيات تعلم وتطوير فعالة، يمكن للشركات تحسين مستوى المهارات والكفاءات لدى موظفيها، ما يسهم في تعزيز قدرتهم على تقديم حلول مبتكرة. يساعد هذا في بناء بيئة عمل تشجع على المشاركة الفكرية، وتطوير أفكار جديدة، وتحقيق التميز في الأداء. وهذا يعد ضرورة ملحة، خاصة في ظل التحولات السريعة في أسواق العمل في المملكة.

[?] تعتمد الشركات الرائدة على خلق بيئة عمل تشجع الابتكار والتطوير المستمر. تسهم الدراسة في إرشاد الشركات السعودية إلى كيفية بناء ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار عبر برامج التعلم والتطوير. فإذا تم تنفيذ هذه الاستراتيجيات بشكل صحيح، يمكن أن تسهم بشكل كبير في خلق بيئات تنظيمية تروج للأفكار الجديدة وتحتفل بالتجريب والإبداع.

[?] تساهم استراتيجيات التعلم والتطوير في تحسين العلاقة بين الموظفين والإدارة، حيث توفر برامج التدريب والتطوير الفرصة للموظفين للتعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم بشأن الابتكار، ما يعزز الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة. كما أن هذه الاستراتيجيات تؤدي إلى تحسين التواصل بين المستويات المختلفة في الشركة، مما يساهم في تعزيز التعاون والعمل الجماعي.

[?] يمكن للشركات التي تطبق استراتيجيات التعلم والتطوير بشكل فعال أن تضمن أن التدريب لا يقتصر على تحسين المهارات التقنية فقط، بل يمتد إلى تعزيز التفكير الإبداعي ومهارات الابتكار.

يساعد هذا التكامل في دفع الشركات نحو تحقيق نتائج أفضل في كل من الإنتاجية والابتكار، ما يساهم في تعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

[?] في ظل التوجهات المتزايدة نحو التحول الرقمي في المملكة، تصبح استراتيجيات التعلم والتطوير أكثر أهمية. تساعد الدراسة الشركات في فهم كيفية استخدام هذه الاستراتيجيات لتدريب القوى العاملة على استخدام التكنولوجيا الحديثة وتعزيز الابتكار الرقمي داخل المنظمة، مما يساهم في تسريع عملية التحول الرقمي والإداري (Arulsamy, 2023) 3073 \ Aru231.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة داخل الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، وتحليل مدى تأثير هذه الاستراتيجيات على الابتكار والكفاءة التنظيمية. ومن خلال هذا الإطار، تتفرع الأهداف الرئيسية إلى عدة أهداف فرعية، تهدف إلى استكشاف الجوانب المختلفة لهذه العلاقة وتأثيراتها على الأداء التنظيمي.

- الهدف الرئيسي للدراسة:

[?] دراسة دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية.

- الأهداف الفرعية:

1. تحليل تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على تحسين المهارات الابتكارية للموظفين في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية.

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيف تساهم استراتيجيات التعلم والتطوير في تحسين المهارات الابتكارية للموظفين. سيتم تحليل تأثير هذه الاستراتيجيات على قدرة الموظفين في حل المشكلات بطرق مبتكرة، وتقديم أفكار جديدة تساهم في تحسين العمليات والخدمات داخل الشركات.

2. استكشاف العلاقة بين التدريب المستمر وبرامج التطوير وبين تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار لدى القوى العاملة.

هذا الهدف يركز على فهم كيفية تأثير التدريب المستمر وبرامج التطوير على التفكير الإبداعي لدى الموظفين. سيتم دراسة ما إذا كانت هذه البرامج تساهم في تحفيز الموظفين على التفكير النقدي والمبدع في العمل، مما يزيد من قدرتهم على تقديم حلول مبتكرة.

3. دراسة تأثير بيئة العمل الثقافية والتنظيمية في دعم استراتيجيات التعلم والتطوير من أجل تحفيز الابتكار.

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف مدى تأثير ثقافة الشركات وبيئة العمل على فعالية استراتيجيات التعلم والتطوير في تحفيز الابتكار. سيتم تحديد العوامل التي تعزز أو تحد من تطبيق هذه الاستراتيجيات، مع التركيز على أهمية بيئة العمل الإبداعية.

4. تحليل دور الاستراتيجيات المبتكرة في التعلم والتطوير، مثل التدريب العملي وبرامج التفاعل الميداني، في تعزيز الابتكار مقارنة بالاستراتيجيات النظرية.

هذا الهدف يسعى إلى فحص دور استراتيجيات التعلم والتطوير التي تعتمد على الأنشطة العملية والتدريب الميداني في تحسين الابتكار لدى الموظفين. سيتم مقارنة هذه الاستراتيجيات بتلك التي تركز على التعليم النظري فقط، لمعرفة أيها أكثر فاعلية في تحفيز التفكير الابتكاري.

5. تقييم مدى تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير المبتكرة على الكفاءة التنظيمية للشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية.

يهدف هذا الهدف إلى قياس مدى تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على تحسين الكفاءة التنظيمية داخل الشركات، بما في ذلك تحسين الأداء العام، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة داخل الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. ومن خلال ذلك، يتفرع السؤال الرئيسي للدراسة إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تستهدف تحليل مختلف الجوانب المتعلقة بتأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار والكفاءة داخل هذه الشركات.

- السؤال الرئيسي للدراسة:

[?] ما هو دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية؟

- الأسئلة الفرعية:

1. كيف تساهم استراتيجيات التعلم والتطوير في تحسين المهارات والقدرات الابتكارية للموظفين في الشركات الرائدة في المملكة؟
2. ما هي استراتيجيات التعلم والتطوير الأكثر فعالية في تحفيز الابتكار داخل بيئات العمل في الشركات السعودية؟
3. ما هو تأثير التدريب المستمر وبرامج التطوير على تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار في الشركات السعودية؟
4. كيف تساهم بيئة العمل وثقافة الشركة في دعم أو تقليص تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار؟
5. ما هي التحديات التي تواجه الشركات السعودية في تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير التي تهدف إلى بناء قوى عاملة مبتكرة؟

فرضيات الدراسة

الفرضيات هي الافتراضات التي يتم اختبار صحتها من خلال الدراسة، وفي هذه الدراسة التي تتناول دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، يتم بناء الفرضيات بناءً على التساؤلات التي تم طرحها. وهذه الفرضيات تهدف إلى تحديد العلاقة بين استراتيجيات التعلم والتطوير والابتكار داخل الشركات.

- الفرضية الرئيسية للدراسة:

[?] استراتيجيات التعلم والتطوير تساهم بشكل إيجابي في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية.

- الفرضيات الفرعية:

1. استراتيجيات التعلم والتطوير تساهم في تحسين المهارات الابتكارية للموظفين في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية.
2. التدريب المستمر وبرامج التطوير تؤثر بشكل إيجابي على تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار لدى الموظفين في الشركات السعودية.
3. وجود بيئة عمل داعمة للابتكار يعزز من فعالية استراتيجيات التعلم والتطوير في تحفيز الابتكار داخل الشركات الرائدة في المملكة.
4. استراتيجيات التعلم والتطوير المرتكزة على التفاعل العملي والتدريب الميداني تساهم بشكل أكبر في تعزيز الابتكار مقارنة بالاستراتيجيات النظرية.
5. الشركات الرائدة التي تعتمد على استراتيجيات التعلم والتطوير المبتكرة تتمتع بمعدلات أعلى من الابتكار والكفاءة التنظيمية مقارنة بالشركات التي لا تطبق هذه الاستراتيجيات بشكل فعال.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

- نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)

تعتمد الدراسة على نظرية التعلم الاجتماعي التي طورها "ألبرت باندورا"، والتي تنص على أن الأفراد يتعلمون من خلال التفاعل مع الآخرين والملاحظة. في سياق استراتيجيات إدارة التعلم، تعتبر هذه النظرية مهمة لفهم كيفية تأثير التعلم التعاوني بين الموظفين على الابتكار والإبداع داخل بيئة العمل. إذا تم تحفيز الموظفين على المشاركة في تجارب التعلم الجماعي، فإن ذلك يساهم في تعزيز الأفكار المبدعة من خلال ملاحظة ممارسات الآخرين وتطبيقها في مواقف عملية (Firmansyah, 2022) 3073 | Fir22.

- نظرية الموارد البشرية والابتكار التنظيمي (Human Resources and Organizational Innovation Theory)

هذه النظرية تشير إلى أن تطوير الموارد البشرية من خلال استراتيجيات التعلم والتطوير يساعد على تحسين الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات. في هذا السياق، إذا تم توفير التدريب المستمر للموظفين، فإنهم يصبحون أكثر قدرة على استخدام التقنيات الجديدة والابتكار في مهامهم اليومية. تعتمد الدراسة على هذه النظرية لفهم كيف يمكن لاستراتيجيات التعلم أن تسهم في بناء قوى عاملة مبتكرة (Tusriyanto, 2023) 3073 \ 23.

- نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory)

نظرية التعلم التنظيمي تعتبر أن المنظمات تتعلم ككل، وليس فقط الأفراد داخلها. تعزز هذه النظرية فكرة أن المنظمات المبتكرة تبني ثقافة من التعلم المستمر الذي يشمل جميع المستويات التنظيمية. وفقًا لهذه النظرية، يمكن لاستراتيجيات التعلم التي تعتمد عليها الشركات أن تسهم في تعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات المستمرة في السوق والابتكار في استراتيجيات العمل (Bratianu, 2018) 3073 \ 181.

- نظرية الابتكار المفتوح (Open Innovation Theory)

نظرية الابتكار المفتوح تفترض أن الابتكار ليس مقتصرًا على الموارد الداخلية فقط، بل يمكن أن يأتي من التعاون مع أطراف خارجية مثل العملاء، الموردين، وحتى المنافسين. هذا التعاون يمكن أن يكون عن طريق تبادل المعرفة والأفكار بين الموظفين والشركات الأخرى. في السياق السعودي، يمكن أن تساهم استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء بيئة تشجع الموظفين على تبني الأفكار الجديدة من الخارج، مما يعزز من الابتكار داخل الشركات (Priyono, 2022) 3073 \ 22.

- نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن استثمار الشركات في التدريب والتطوير يمثل استثمارًا في رأس المال البشري الذي ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمنظمة. الدراسة تعتمد على هذه النظرية لفهم كيف أن تحسين مهارات الموظفين من خلال برامج التعلم والتطوير يمكن أن يساهم في زيادة الإنتاجية وتعزيز الابتكار. الموظفون

المدرّبون جيّدًا لديهم القدرة على تقديم حلول مبتكرة تساعد في تحسين الأداء التنظيمي Bai241 \ 3073
Bai, A Study of the Impact of Human Capital Investment on Organizational
(Performance, 2024).

- نظرية التعلم الإلكتروني (E-learning Theory)

مع تزايد أهمية التكنولوجيا في عصرنا الحالي، تم تضمين نظرية التعلم الإلكتروني لفهم كيف تساهم الأدوات الرقمية مثل المنصات الإلكترونية، الذكاء الاصطناعي، والواقع الافتراضي في تحسين فعالية برامج التعلم والتطوير. تتيح هذه التقنيات للموظفين فرصًا للتعلم بشكل مرن وبمعدل يتناسب مع احتياجاتهم الفردية، مما يعزز من قدرتهم على ابتكار حلول جديدة ومواجهة تحديات العمل Rafiq 3073 \ Raf24, (2024).

- نظرية الدافعية للابتكار (Motivation to Innovate Theory)

وفقًا لهذه النظرية، فإن الموظفين يكونون أكثر استعدادًا لتطبيق أساليب مبتكرة وحلول جديدة عندما يشعرون بالدافع الكافي من جانب الإدارة. إذا كانت بيئة العمل تشجع على التعلم المستمر وتوفير فرص للتطوير الذاتي، فإن الموظفين يشعرون بالتحفيز للمشاركة في الأنشطة الابتكارية. استراتيجيات التعلم التي تحفز الموظفين على تحسين مهاراتهم وتعزيز معرفتهم يمكن أن تساهم في زيادة دافعيتهم نحو الابتكار. Pham, 2015) 3073 \ Phạ15.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

يعد الفصل الثاني من الدراسة بمثابة خطوة محورية في بناء الفهم العميق لدور استراتيجيات إدارة التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة داخل الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. هذا الفصل يتناول مجموعة من الجوانب التي تسهم في تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على تحسين الابتكار والإبداع داخل بيئات العمل. في هذا السياق، سيعنى الفصل بشرح المتغيرات التي تم تحديدها في الدراسة بشكل شامل، مع توضيح كيفية ارتباط هذه المتغيرات وتأثيرها على بعضها البعض. سيقدم الفصل تفاصيل دقيقة حول المتغيرات المستقلة والتابعة، وكيف أن هذه العلاقة تؤثر في فهمنا لدور استراتيجيات إدارة التعلم في تطوير قدرات الموظفين وتوجيههم نحو الابتكار. إن هذا التحليل يعد ضروريًا لأنه يمكن الباحثين وصناع القرار من تحديد العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في تطوير قوى العمل المبدعة.

من جانب آخر، ستم الإشارة إلى الدراسات السابقة في هذا الفصل، والتي تُعد حجر الزاوية في تقديم فكر علمي راسخ حول موضوع الدراسة. هذه الدراسات تلعب دورًا بالغ الأهمية لأنها توفر خلفية علمية قوية تدعم المفاهيم النظرية التي سَتناقش لاحقًا. سيتم تسليط الضوء على الأبحاث السابقة التي تناولت استراتيجيات التعلم والتطوير في الشركات المبتكرة، وكيف كانت هذه الاستراتيجيات عاملاً مشتركاً في تحسين أداء الموظفين وزيادة قدرتهم على التفكير الإبداعي. من خلال هذا التحليل للمراجع السابقة، سيتم تحديد الفجوات التي قد تكون موجودة في الأبحاث السابقة، وما يمكن أن تضيفه هذه الدراسة في فهم دور استراتيجيات التعلم في تعزيز الابتكار في الشركات السعودية. هذه المراجعة ستكون ضرورية للتأكيد على مساهمة الدراسة الحالية في إثراء المجال البحثي المتعلق بإدارة التعلم والتطوير.

إلى جانب الدراسات السابقة، فإن هذا الفصل سيقدم أيضًا الإطار النظري الذي يعتمد عليه البحث، وهو عنصر أساسي في تفسير كيفية تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على قوى العمل المبتكرة. الإطار النظري يوفر الأسس العلمية التي يتم من خلالها تحليل البيانات، وكذلك يقدم الفهم العميق للمفاهيم التي سيتم قياسها في الدراسة. من خلال هذا الإطار، سيتم الربط بين استراتيجيات التعلم والتطوير والابتكار المؤسسي، مما يساهم في تقديم تفسير علمي دقيق لكيفية تحسين أداء الموظفين وتعزيز قدرتهم على مواجهة تحديات العمل بطرق مبتكرة. كما أن الإطار النظري سيساهم في تصنيف الاستراتيجيات التي تستخدمها الشركات الرائدة لتحقيق أقصى استفادة من التدريب والتطوير، وتحديد الطرق الأمثل لتطبيق هذه الاستراتيجيات.

أهمية هذا الفصل تكمن في كونه يشكل قاعدة معرفية راسخة تدعم كافة التحليلات والنتائج التي سيتم الوصول إليها في الدراسة. إذا كان الفصل الأول قد قدم الخلفية البحثية والإشكالية، فإن الفصل الثاني سيكون بمثابة البنية النظرية التي يتم الاستناد إليها لتحليل الظاهرة محل الدراسة. من خلال النظر في المتغيرات الرئيسية وتفسير الدراسات السابقة، سيضمن الفصل تقديم فهم شامل للموضوع، ويضع الأسس التي سَتبنى عليها نتائج الدراسة. علاوة على ذلك، سيوفر هذا الفصل الأدوات اللازمة لتحليل البيانات وشرح كيفية تأثير استراتيجيات التعلم على الابتكار داخل الشركات، مما يساعد في تقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين ممارسات التعلم والتطوير. في النهاية، يُعد الفصل الثاني من الدراسة مرحلة مفصلية في تحقيق أهداف البحث، لأنه يوفر السياق العلمي والنظري الذي سيسهم في إثراء الموضوع وفهمه بشكل أعمق.

المتغير التابع والمستقل

تتمحور هذه الدراسة حول تحليل العلاقة بين مجموعة من المتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر على "استراتيجيات إدارة التعلم والتطوير" في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. في هذا السياق، يُعتبر "استراتيجيات إدارة التعلم" المتغير التابع، وهو محور الدراسة الذي يشير إلى الطرق والسياسات التي تتبعها الشركات في إدارة وتطوير مهارات موظفيها. يعد هذا المتغير أساسيًا لفهم مدى تأثير برامج التعلم والتطوير على تعزيز قدرات الموظفين في مجال الابتكار والأداء الوظيفي. تتنوع استراتيجيات إدارة التعلم لتشمل جوانب متعددة مثل التدريب المستمر، التعلم الإلكتروني، وبرامج التطوير المهني، وكلها تهدف إلى تجهيز الموظفين بأحدث المهارات والمعرفة اللازمة لمواكبة التحديات في بيئة العمل (Mes24 \ 3073). (Meshari, 2024).

أما المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة، فهي العوامل التي يُتوقع أن تؤثر على استراتيجيات إدارة التعلم داخل المؤسسات. أول هذه المتغيرات هو "ميزانيات كافية"، حيث يُعتبر تخصيص موارد مالية كافية لتنفيذ

برامج التعلم والتطوير من العوامل الحاسمة في نجاح هذه الاستراتيجيات. الشركات التي تخصص ميزانيات كبيرة قادرة على تقديم برامج تدريبية متقدمة، ما يسمح بتطوير مهارات الموظفين بكفاءة وفعالية. إذ يمكن لهذه الميزانيات أن تضمن توفير تقنيات تدريبية حديثة وتدريب مستمر للموظفين بما يضمن تطوير أدائهم بشكل دائم.

المتغير المستقل الثاني هو "تحسين الأداء"، وهو يرتبط بشكل وثيق بفعالية استراتيجيات التعلم. كلما كانت استراتيجيات التعلم مدروسة وتنفذ بكفاءة، انعكس ذلك إيجابياً على أداء الموظفين. تحسين الأداء لا يقتصر فقط على زيادة الإنتاجية، بل يشمل أيضاً تعزيز القدرة على الإبداع واتخاذ قرارات مبتكرة داخل بيئة العمل. بمعنى آخر، استراتيجيات التعلم الفعالة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لتحقيق التميز في مهامهم.

أما المتغير المستقل الثالث فهو "حل المشكلات"، وهو أحد الجوانب التي يعكسها التعلم والتطوير المستمر داخل الشركات. يعد هذا المتغير أساسياً في سياق تعزيز قدرة الموظفين على إيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي قد يواجهونها في العمل. من خلال استراتيجيات التعلم المدروسة، يتمكن الموظفون من تطوير مهارات التفكير النقدي والتحليلي، مما يمكنهم من التعامل مع المشكلات بطرق جديدة وفعالة (Almeshref, 2022) 3073 Alm22.

- العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة

العلاقة بين "استراتيجيات إدارة التعلم" كمتغير تابع و"ميزانيات كافية" و"تحسين الأداء" و"حل المشكلات" كمتغيرات مستقلة تتسم بالتداخل والتأثير المتبادل. حيث تشير النتائج إلى أن تخصيص ميزانيات كافية يُعد شرطاً أساسياً لتحقيق فعالية استراتيجيات التعلم. فكلما كانت الميزانية المخصصة أكبر، كانت الفرص التدريبية أكثر تنوعاً وجودة، وهو ما يساعد على تعزيز مهارات الموظفين وبالتالي زيادة مستوى الأداء والإبداع في العمل. الشركات التي تضع ميزانيات كافية على برامج التعلم والتطوير تميل إلى أن تكون أكثر قدرة على استخدام أساليب تدريبية مبتكرة تساهم في رفع مستوى إنتاجية الموظفين.

يعتبر تحسين الأداء متغيرًا رئيسيًا في هذه العلاقة، حيث إن استراتيجيات إدارة التعلم تؤثر بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. استراتيجيات التعلم الناجحة تعزز من قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الشركة ككل. فإذا تم تطبيق استراتيجيات تعلم متقدمة وملائمة لاحتياجات الموظفين، فإن ذلك سيسهم بشكل مباشر في تحسين إنتاجيتهم.

يرتبط "حل المشكلات" ارتباطًا وثيقًا باستراتيجيات التعلم. فالتعلم المستمر يعد من الأدوات الفعالة لتطوير مهارات حل المشكلات، حيث يساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التفكير النقدي وتحليل المشكلات بطرق مبتكرة. الشركات التي تطبق استراتيجيات تعلم مرنة وفعالة تسهم في تمكين موظفيها من معالجة التحديات التي تواجههم بشكل سريع وفعال، وبالتالي تحسين نتائج العمل. هذا يشير إلى أن استراتيجيات التعلم لا تقتصر على تحسين الأداء فقط، بل تسهم أيضًا في تعزيز القدرة على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق مبتكرة (Taha, 2021) 3073 Tah21.

الدراسات السابقة

تحاول المنظمات باستمرار تحسين مستوى قدرة القيادة وزيادة عدد الخلفاء المؤهلين لمناصب القيادة من خلال دعم برنامج تدريب تنمية القيادة. يستكشف هذا البحث النوعي تأثير وتأثير رؤية السعودية 2030 في تطوير القادة المحتملين والحاليين للنجاح كقادة ودعم تحقيق رؤية السعودية 2030. أجريت الدراسة لسد الفجوة وتسليط الضوء على تأثير وتأثير رؤية السعودية 2030 في تنمية القيادة. إن تحليل تأثير رؤية السعودية 2030 في تنمية القيادة سيساعد قادة الموارد البشرية بشكل كبير على تقييم وتحديد وتقييم احتياجات برامج تنمية القيادة في المنظمة. تهدف الدراسة إلى تحقيق هدفين رئيسيين: أولاً، تحديد برامج تنمية القيادة في ضوء رؤية السعودية 2030. ثانياً، تقييم تأثير برامج تنمية القيادة في تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030. تم اختيار عينة هادفة من سبعة مشاركين من مقابلات شبه منظمة أجراها باحث من شركة النفط والغاز في المملكة العربية السعودية. تقدم النتائج دليلاً على أن برامج تنمية القيادة ضرورية. وتقدم النتائج دليلاً على أن تصميم وتنفيذ برامج تطوير المهارات لسد فجوة القيادة أمر مثمر. وتدعم الدراسة تأثير رؤية السعودية 2030 في تطوير المهارات، من خلال توسيع وتنفيذ برامج تطوير المهارات في سوق العمل السعودي. وأشار المشاركون الذين سعوا للحصول على فرص تطوير المهارات إلى

أهمية المشاركة المؤسسية في برامج تطوير المهارات (Alnajim, 2024) \ 3073 Aln24.

تحلل دراسة (Singh, 2022) \ 3073 Sin221 دور التعليم والتدريب والتعلم الإلكتروني في تمكين المجتمع السعودي، مما يؤدي إلى توليد فرص عمل مستدامة في المملكة العربية السعودية. وتطبق نظرية البنائية، وتستهدف الجوانب الإنسانية للتدريس والتعلم في توليد فرص العمل المستدامة والتمكين الاجتماعي. وتجمع الدراسة في المقام الأول مجموعات المتغيرات الموجودة من الأدبيات المتاحة حول التعليم والتدريب والتعلم الإلكتروني والسياسات الحكومية والثقافة الوطنية وتوليد فرص العمل المستدامة والتمكين الاجتماعي. وتجري الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية من الدرجة الثانية باستخدام تحليل الاعتدال. وتهدف الدراسة إلى الحصول على التأثير المشترك لـ ETL على SUEG و SEMP في وجود GPOL و NCUL في المملكة العربية السعودية. في المقام الأول، تظهر نتائج مخطط المسار أن ETL له تأثير مباشر كبير على SEMP و SUEG. ثانيًا، تظهر نتائج تحليل الاعتدال أن GPOL كان وسيطًا مهمًا بين ETL و SUEG و ETL و SEMP. في المقابل، تظهر نتائج التحليل أن NCUL ليس وسيطًا مهمًا بين ETL و SUEG، أو بين ETL و SEMP. بالإضافة إلى ذلك، تظهر نتائج تحليل الاعتدال أن NCUL يؤثر بشكل مباشر على SEMP. في المقابل، لا يظهر علاقة مباشرة مهمة مع SUEG. في المقال، تؤكد نظرية البنائية على الدور النشط للمتعلمين في بناء المعرفة، وهو أمر مهم لكل من الأفراد والمجتمع، وصحة المعرفة المبنية وتمثيلها الواقعي في العالم الحقيقي. سيساعد التنفيذ العملي لنهج التعليم والتعلم الإلكتروني للبنائية في سد الفجوة بين القوى العاملة الماهرة في المملكة العربية السعودية وبقية العالم. علاوة على ذلك، سيتمكن الطلاب، كمتعلمين، من تأكيد تجاربهم من خلال التواصل مع العالم الخارجي، وبناء مجتمع مستدام، مما يؤدي إلى توليد فرص عمل مستدامة وتمكين اجتماعي في المملكة العربية السعودية. كما أن الدراسة لها نطاق واسع للمؤسسات التعليمية العليا ومراكز التدريب والمنظمات في المملكة العربية السعودية وبقية العالم.

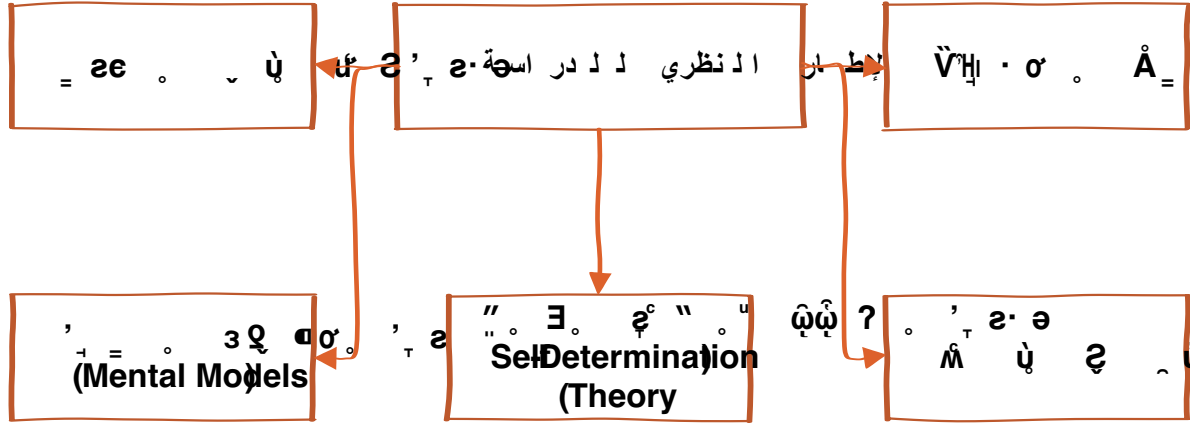
تهدف دراسة (Othayman, 2020) \ 3073 Oth201 إلى تحديد التحديات التي تواجه تقديم التدريب والتطوير في سياق المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية هي دولة تمر حاليًا بمرحلة تحولية، مدفوعة بعوامل محلية مثل رؤية 2030 وعوامل عالمية. من خلال عملية تُعرف باسم السعودية، تسعى حكومة المملكة العربية السعودية إلى تحسين جودة الموارد البشرية في البلاد وتوفير أقصى قدر من الفرص لشبابها الذين يشكلون جزءًا كبيرًا من سكانها. وتحقيقًا لهذه الغاية، تستثمر الحكومة بكثافة

في برامج التدريب والتطوير وقطاع التعليم. تجمع هذه الدراسة بيانات ثانوية من الوثائق الحكومية وقواعد البيانات والمقالات والتقارير والكتب والدراسات السابقة التي أجرتها الحكومة لقياس فعالية برامج التدريب والتطوير الخاصة بها. وقد تم تلخيص النتائج المختلفة من منظور التحديات التي تواجه تقديم برامج التدريب والتطوير في المملكة العربية السعودية.

يعد رأس المال البشري مورداً استراتيجياً بالغ الأهمية في القطاع الخاص، حيث يلعب دوراً محورياً في إنجازاته وتطلعاته، ونظراً لأهمية هذا المورد فقد شهد القطاع الخاص اهتماماً كبيراً في تطويره وتحسينه، بما في ذلك الجانب النفسي. وتهدف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إلى خلق مجتمع مزدهر واقتصاد رائد، وتسعى إلى تعزيز رأس المال النفسي لموظفي القطاع الخاص كعامل أساسي في تحقيق هذه الرؤية. تهدف الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وفقاً لرؤية 2030. أجرى الباحثون استطلاعاً إلكترونياً من أكتوبر إلى ديسمبر 2023 من خلال توزيع ونشر الاستبيانات على عينة مستهدفة من موظفي الموارد البشرية والمديرين والعاملين في القطاع الخاص، وتحليل البيانات للوصول إلى نتائج واضحة وفقاً للخط الزمني. وتضمنت البيانات الأولية معلومات عن عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات المستقلة للدراسة مثل المسمى الوظيفي والجنس وسنوات الخبرة. وتتكون أداة الدراسة من 22 عبارة موزعة على أربعة أبعاد. البعد الأول: الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي، وتضمن (6) عبارات. البعد الثاني: تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية، وتضمن (4) عبارات. البعد الثالث: الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي للعاملين، وتضمن (6) عبارات. البعد الرابع: التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى الموظفين، وتضمن (5) عبارات. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة بعبارات (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة). وقد اعتمد الباحثون مقياس ليكرت لسهولة تطبيقه، ومقياس رأي المستجيب بدقة، وتحديد درجة إيجابية موقفه في كل عبارة. وتشير هذه الدراسة إلى أن تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي يشير إلى التدابير والممارسات التي تعزز المشاعر الإيجابية مثل السعادة والرضا والتفاؤل، وتقلل من المشاعر السلبية مثل القلق والتوتر والاكتئاب. ويحمل هذا الجانب أهمية كبيرة لرأس المال البشري. وبناء على هذه العوامل، يمكن تقديم عدة توصيات لتعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية: ينبغي للشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية أن تنظر إلى تعزيز رأس المال النفسي كأحد أهدافها

الإطار النظري

إن فهم دور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة يتطلب استناد الدراسة إلى عدد من المفاهيم والنظريات الأساسية التي توضح العلاقة بين التعلم، التطوير، والابتكار داخل بيئة العمل. هذه المنطلقات النظرية تشكل الأساس الذي يعتمد عليه الباحث في تحليل البيانات، تفسير النتائج، وتوضيح كيفية تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار داخل الشركات. سيتم في هذه الدراسة الاعتماد على ثلاثة محاور رئيسية في المنطلقات النظرية:



رسم توضيحي رسم توضيحي * ARABIC 1 الإطار النظري للدراسة

1. نظرية التعلم التنظيمي

تُعتبر نظرية التعلم التنظيمي من أبرز النظريات التي تشرح كيفية تأثير التعلم والتطوير على الأداء الابتكاري داخل المنظمات. وفقًا لهذه النظرية، يُعتبر التعلم عملية مستمرة تتضمن تعديل وتغيير السلوكيات والمعرفة داخل المنظمة بناءً على الخبرات والمعلومات المكتسبة. يتم التأكيد في هذه النظرية على أن المنظمات القادرة على التعلم المستمر والتكيف مع المتغيرات ستكون أكثر قدرة على الابتكار والتجديد في

منتجاتها أو خدماتها.

في هذا السياق، تُعتبر الشركات الرائدة التي تسعى إلى تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير ككيانات مرنة وقادرة على تحسين الأداء الإبداعي للموظفين من خلال اكتساب المعرفة الجديدة وتطبيقها على أرض الواقع. وبالتالي، فالتعلم لا يُقتصر على تحسين المهارات فقط، بل يشمل تغيير الثقافة التنظيمية، تحسين التفاعل بين الأفراد، وتعزيز التواصل بين الإدارات لتحقيق أهداف مبتكرة. هذه الديناميكية تتيح للموظفين أن يظلوا على اتصال مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يعزز قدرتهم على تقديم أفكار مبتكرة (Saadat, 2016) 3073 \ Saa161.

2. نظرية الابتكار المفتوح

ترتكز نظرية الابتكار المفتوح على فكرة أن الابتكار لا يتم فقط داخل الجدران المؤسسية، بل يمكن أن يحدث من خلال تفاعل المنظمات مع الأطراف الخارجية، مثل العملاء، الموردين، والشركاء. وفقًا لهذه النظرية، لا يجب على الشركات أن تقتصر على الموارد الداخلية في تطوير أفكار جديدة، بل يمكنها الاستفادة من الأفكار الخارجية لتعزيز قدراتها الابتكارية.

في إطار هذه الدراسة، تعتبر استراتيجيات التعلم والتطوير جزءًا من الابتكار المفتوح حيث يمكن للشركات تبني ممارسات التعلم التي تشمل ليس فقط تدريب الموظفين داخليًا، بل أيضًا الاستفادة من الخبرات والمعرفة الخارجية. كما أن بيئة التعلم التي توفرها الشركات تؤثر على قدرة الموظفين على التفكير خارج الصندوق، وهو ما يعد عنصرًا أساسيًا في التحفيز على الابتكار. وبالتالي، تساهم استراتيجيات التعلم والتطوير في تيسير تبني الأفكار الجديدة، سواء كانت داخلية أو خارجية، ما يعزز من بيئة العمل الابتكارية (Monja, 2024) 3073 \ Mon24.

3. نظرية رأس المال البشري

تركز نظرية رأس المال البشري على أهمية استثمار الشركات في تطوير مهارات ومعرفة موظفيها كعامل أساسي لتحقيق التفوق التنظيمي. ترى هذه النظرية أن الموظفين يمثلون أحد الأصول الرئيسية لأي منظمة، وبالتالي فإن استثمار الوقت والموارد في تدريبهم وتنميتهم يعزز من قدرة الشركة على الابتكار.

في سياق هذه الدراسة، فإن استراتيجيات التعلم والتطوير التي تستثمر في رأس المال البشري تساهم في تحفيز الموظفين على تقديم حلول جديدة ومبتكرة. من خلال التدريب المستمر وتوفير فرص النمو المهني، يمكن للموظفين تحسين قدراتهم على التفكير الإبداعي، مما يؤدي إلى تطوير منتجات أو خدمات جديدة تساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية. لذا، يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من العناصر الحيوية لبناء قوى عاملة مبتكرة (Bai, A Study of the Impact of Human Capital Investment on Organizational Performance, 2024).

4. نظرية النماذج العقلية (Mental Models)

تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد داخل المنظمات يتبنون مجموعة من النماذج العقلية التي توجه سلوكهم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات. تُعتبر استراتيجيات التعلم والتطوير وسيلة لتحديث هذه النماذج العقلية عن طريق تقديم معلومات جديدة، مما يعزز قدرة الأفراد على التفكير بطرق مبتكرة.

في هذا السياق، يمكن لاستراتيجيات التعلم الفعالة أن تساهم في تحديث النماذج العقلية للموظفين، حيث تساعدهم على رؤية الأشياء من منظور جديد. عندما يتمكن الموظفون من تجاوز النماذج العقلية التقليدية التي قد تقيد ابتكارهم، يمكنهم تقديم أفكار وحلول إبداعية لمشاكل العمل المختلفة. وبذلك، تلعب استراتيجيات التعلم والتطوير دورًا حيويًا في تمكين الموظفين من التفكير بطرق غير تقليدية وتحقيق الابتكار (Holtrop, 2021).

5. نظرية التحفيز والتطوير الذاتي (Self-Determination Theory)

تُركز هذه النظرية على تأثير الحوافز الداخلية والخارجية على دافعية الأفراد لأداء الأعمال وتحقيق النجاح. وفقًا لهذه النظرية، فإن توفير بيئة تعليمية وتطويرية تشجع على الاستقلالية، الإحساس بالكفاءة، والتواصل الاجتماعي يمكن أن يعزز من قدرة الأفراد على الابتكار.

في إطار الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، يمكن لاستراتيجيات التعلم والتطوير أن تحفز الموظفين من خلال تقديم فرص للتعلم الذاتي والنمو الشخصي، مما يعزز من دوافعهم الداخلية لتحقيق ابتكار مستمر. علاوة على ذلك، إذا شعر الموظفون بأنهم مدعومون من قبل شركتهم في مسيرتهم التعليمية والمهنية، فإنهم سيصبحون أكثر استعدادًا للمشاركة في الأنشطة الابتكارية والمساهمة في تطوير حلول جديدة (Deci, 2017) 3073 \ Dec17.

إن المنطلقات النظرية التي استندت إليها هذه الدراسة تؤكد أن استراتيجيات التعلم والتطوير لا تقتصر فقط على تحسين المهارات التقنية، بل تساهم بشكل مباشر في تعزيز القدرة على الابتكار داخل الشركات. من خلال النظر في هذه النظريات، يتضح أن بناء قوى عاملة مبتكرة يتطلب بيئة تعلم تشجع على التفكير الإبداعي، وتسمح بالاستفادة من المعرفة الداخلية والخارجية، وتستثمر في تطوير رأس المال البشري.