

عنوان البحث/

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

إعداد الطالب/

جميله غرم ظافرا ل متعب الشهري

الرقم الجامعي/

٢٤٢٠٠٨٨٧

العام الدراسي:

٢٠٢٤

قائمة المحتويات:

٢	المقدمة
٤	مشكلة الدراسة
٦	أهمية الدراسة
٨	أهداف الدراسة
١٠	تساؤلات الدراسة
١١	فرضيات الدراسة
١٢	الدراسات السابقة
١٤	المنطلقات النظرية للدراسة
١٧	المنهجية وطرق البحث
١٩	أدوات الدراسة
٢٢	حدود الدراسة
٢٥	المراجع:

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، ٢٠٢٣).

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. ستوجه 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، ٢٠٢٤).

يتزايد الاهتمام في السعودية بتطوير القوى العاملة، وخاصةً في ضوء رؤية السعودية ٢٠٣٠ 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, ٢٠٢٤).

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 تُسهم 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 الديناميكية.

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, ٢٠٢٣).

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، يُلاحظ 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 الأسى 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 سلباً 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، ٢٠٢٣).

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، ٢٠١٨).

- 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 يساهم 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 فعّالة، يمكن للشركات تحسين مستوى المهارات والكفاءات لدى موظفيها، مما يساهم 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. تساهم 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 تساهم بشكل كبير في خلق بيئات تنظيمية تروج للأفكار الجديدة وتحفز 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، مما 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، ٢٠٢٣).

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:

١. 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.

٢. 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.

٣. 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.

٤. 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.

٥. 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:

١. كيف تساهم استراتيجيات التعلم والتطوير في تحسين المهارات والقدرات الابتكارية للموظفين في الشركات الرائدة في المملكة؟
٢. ما هي استراتيجيات التعلم والتطوير الأكثر فعالية في تحفيز الابتكار داخل بيئات العمل في الشركات السعودية؟
٣. ما هو تأثير التدريب المستمر وبرامج التطوير على تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار في الشركات السعودية؟
٤. كيف تساهم بيئة العمل وثقافة الشركة في دعم أو تقليص تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار؟
٥. 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:

١. استراتيجيات التعلم والتطوير تساهم في تحسين المهارات الابتكارية للموظفين في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية.
٢. التدريب المستمر وبرامج التطوير تؤثر بشكل إيجابي على تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار لدى الموظفين في الشركات السعودية.
٣. وجود بيئة عمل داعمة للابتكار يعزز من فعالية استراتيجيات التعلم والتطوير في تحفيز الابتكار داخل الشركات الرائدة في المملكة.
٤. استراتيجيات التعلم والتطوير المرتكزة على التفاعل العملي والتدريب الميداني تساهم بشكل أكبر في تعزيز الابتكار مقارنة بالاستراتيجيات النظرية.
٥. 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.

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 ٢٠٣٠ في تطوير القادة المحتملين والحاليين للنجاح كقادة ودعم تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠. أجريت الدراسة لسد الفجوة وتبسيط الضوء على تأثير وتأثير رؤية السعودية ٢٠٣٠ في تنمية القيادة. إن تحليل تأثير رؤية السعودية ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠. ثانياً، تقييم تأثير برامج تنمية القيادة في تحقيق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠. 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 ٢٠٣٠ 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, ٢٠٢٤).

تحلل دراسة (Singh, ٢٠٢٢) 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. ثانياً، تظهر نتائج تحليل الاعتدال أن GPOL كان وسيطاً مهماً بين ETL و SUEG و ETL و SEMP. في المقابل، تظهر نتائج التحليل أن NCUL ليس وسيطاً مهماً 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، ٢٠٢٠) 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 ٢٠٣٠ 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 موردًا استراتيجيًا بالغ الأهمية في القطاع الخاص، حيث يلعب دورًا محوريًا في إنجازاته وتطلعاته، ونظرًا لأهمية هذا المورد فقد شهد القطاع الخاص اهتماماً كبيراً في تطويره وتحسينه، بما في ذلك الجانب النفسي. وتهدف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠. أجرى الباحثون استطلاعاً إلكترونياً من أكتوبر إلى ديسمبر ٢٠٢٣ 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 المسعى الوظيفي والجنس وسنوات الخبرة. وتتكون أداة الدراسة من ٢٢ عبارة موزعة على أربعة أبعاد. البعد الأول: الدور الإداري

لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي، وتضمن (٦) عبارات. البعد الثاني: تطبيق رؤية ٢٠٣٠ في إدارة الموارد البشرية، وتضمن (٤) عبارات. البعد الثالث: الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي للعاملين، وتضمن (٦) عبارات. البعد الرابع: التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى الموظفين، وتضمن (٥) 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 الاستراتيجية الرئيسية (Aldossary، ٢٠٢٣).

المنطلقات النظرية للدراسة

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:

١. نظرية التعلم التنظيمي

تُعتبر نظرية التعلم التنظيمي من أبرز النظريات التي تشرح كيفية تأثير التعلم والتطوير على الأداء الابتكاري داخل المنظمات. وفقاً 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، ٢٠١٦).

٢. 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، ٢٠٢٤).

٣. 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، ٢٠٢٤).

٤. 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، ٢٠٢١).

٥. 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 وتطورية 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، ٢٠١٧).

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.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لتحليل تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. يعتبر المنهج الكمي من المنهجيات البحثية التي تركز على جمع البيانات الموضوعية والتحليل الإحصائي لتفسير الظواهر وقياس العلاقات بين المتغيرات. ويتميز هذا النوع من المنهجيات بقدرته على تقديم نتائج قابلة للتعميم وتعتمد على أرقام وبيانات يمكن تحليلها باستخدام أدوات إحصائية.

- استخدام المنهجية الكمية في هذه الدراسة

المنهجية الكمية تعد مناسبة لهذه الدراسة لأن الهدف الرئيسي هو قياس العلاقة بين استراتيجيات التعلم والتطوير والابتكار التنظيمي باستخدام أدوات إحصائية دقيقة. حيث يمكن من خلال هذه المنهجية تحديد ما إذا كانت استراتيجيات التعلم والتطوير تؤثر بشكل إيجابي على قدرة الموظفين على الابتكار، وكذلك على مدى مساهمة هذه الاستراتيجيات في تعزيز الأداء العام للشركات.

تبدأ عملية البحث بجمع بيانات كمية من الشركات الرائدة في المملكة، والتي سيتم اختيارها بناءً على معايير محددة مثل حجم الشركة، مدى تأثيرها في السوق، ودرجة اعتمادها على استراتيجيات التعلم والتطوير. سيعتمد الباحث على استبيانات مُعدة خصيصاً لجمع البيانات من الموظفين في هذه الشركات، مع التركيز على الأسئلة المتعلقة باستراتيجيات التعلم، التطوير المهني، والابتكار في بيئة العمل. يهدف الاستبيان إلى الحصول على إجابات دقيقة حول كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على مستوى الابتكار داخل المؤسسة، سواء من خلال التدريب أو من خلال فرص التطوير المهني التي تُقدم للموظفين.

- التصميم البحثي

سيتم تطبيق التصميم البحثي الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث يهدف هذا التصميم إلى دراسة وتحليل تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار في الشركات الرائدة. سيتم تحديد المتغيرات الأساسية في هذه الدراسة، والتي تتمثل في "استراتيجيات التعلم والتطوير" كمتغير مستقل، و"الابتكار" كمتغير تابع. سيتم استخدام أدوات القياس الكمية مثل الاستبيانات لتحديد العلاقة بين هذه المتغيرات.

سيتم تقسيم الاستبيانات إلى أسئلة تُقاس على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتراوح من "موافق بشدة" إلى "موافق قليلاً" بناءً على تصورات الموظفين حول فاعلية استراتيجيات التعلم والتطوير في بيئات العمل الخاصة بهم. هذا الأسلوب يسمح للباحثين بجمع بيانات دقيقة وموثوقة يمكن تحويلها إلى أرقام من خلال عملية التقييم الكمي.

- عينة الدراسة

تمثل العينة المختارة في هذه الدراسة الموظفين في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. ستشمل العينة عدة قطاعات، مثل الشركات الكبرى في مجالات التكنولوجيا، البنوك، الطاقة، والصناعة، مما سيسمح بتوسيع نطاق البحث والتحقق من تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير عبر أنواع مختلفة من الشركات. سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي من بين الموظفين في هذه الشركات، مع التأكد من تضمين مجموعة متنوعة من الأفراد من حيث المستوى الوظيفي، والخلفيات التعليمية، والخبرات المهنية.

- طريقة جمع البيانات

سيتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات التي سيتم توزيعها على الموظفين المستهدفين في الشركات المختارة. ستكون الاستبيانات مصممة بطريقة تسمح للباحث بجمع معلومات شاملة حول استراتيجيات التعلم والتطوير المعتمدة في الشركات، وكيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الابتكار التنظيمي. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول البرامج التدريبية، ورش العمل، الفرص التعليمية، والتطورات المهنية التي تقدمها الشركات للموظفين. كما سيشتمل على أسئلة تقيم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الإبداع والابتكار داخل المنظمة.

- التحليل الإحصائي للبيانات

بعد جمع البيانات، ستتم عملية التحليل الإحصائي باستخدام أدوات إحصائية مثل برنامج "SPSS" أو "AMOS". سيتم تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (استراتيجيات التعلم والتطوير) والمتغير التابع (الابتكار) باستخدام أساليب تحليل متعددة مثل الانحدار البسيط والمتعدد، تحليل التباين، واختبارات الفرضيات. كما سيتم استخدام مقياس الارتباط لقياس مدى تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار.

سيتم تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التعلم والتطوير والابتكار التنظيمي بناءً على القيم المحسوبة. هذه التحليلات ستساعد في التأكد من فرضية البحث الرئيسية حول تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على تعزيز الابتكار داخل الشركات الرائدة في المملكة.

- المصادقية والموثوقية

لضمان المصادقية والموثوقية في نتائج الدراسة، سيتم اعتماد عدة خطوات من أجل التأكد من صحة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات. سيتم اختبار الاستبيان قبل توزيعه على العينة المستهدفة من خلال إجراء اختبار تجريبي صغير على مجموعة من الأفراد للتأكد من وضوح الأسئلة وصحتها. كما سيتم تطبيق تقنية "التحليل العاملي الاستكشافي" للتأكد من أن الاستبيان يقيس فعلاً المتغيرات المستهدفة وأن الأبعاد المستخلصة تتفق مع المفاهيم النظرية.

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لاختبار فرضيات البحث وقياس تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين في الشركات المستهدفة، وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية لتقديم رؤية واضحة حول كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على قوى عاملة مبتكرة.

أدوات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات المنهجية المتخصصة التي تم تصميمها بعناية لجمع البيانات الكمية والكيفية المتعلقة بدور استراتيجيات التعلم والتطوير في بناء قوى عاملة مبتكرة داخل الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. إن اختيار الأدوات المناسبة يعد خطوة أساسية لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات بشكل دقيق وموثوق. الأدوات الرئيسية التي سيتم استخدامها في هذه الدراسة هي الاستبيانات، بالإضافة إلى أدوات التحليل الإحصائي الخاصة بالبيانات التي سيتم جمعها من العينة المستهدفة.

- الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة

يعتبر الاستبيان الأداة الرئيسة التي سيتم استخدامها لجمع البيانات في هذه الدراسة. لقد تم تصميم الاستبيان بطريقة علمية تتناسب مع الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، بحيث يساهم في جمع معلومات حول استراتيجيات التعلم والتطوير المستخدمة في الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية ومدى تأثيرها على الابتكار التنظيمي. يتكون الاستبيان من عدة أجزاء مصممة لقياس مختلف أبعاد موضوع الدراسة بشكل شامل. يتمثل الجزء الأول من الاستبيان في جمع معلومات ديموغرافية حول المشاركين مثل العمر، والمستوى التعليمي، والخبرة الوظيفية. هذه المعلومات توفر سياقاً هاماً لفهم خصائص العينة، وبالتالي تساعد في تفسير نتائج الدراسة بشكل دقيق.

أما الجزء الثاني من الاستبيان فيتناول استراتيجيات التعلم والتطوير التي تم تطبيقها داخل المؤسسات التي يشغلها المستجيبون. يتضمن هذا الجزء أسئلة حول طبيعة البرامج التدريبية المعتمدة في الشركات، وأسلوب تنفيذها، والموارد المتاحة، والتحديات التي قد تواجه تنفيذ هذه الاستراتيجيات. كما يتم تناول استراتيجيات التطوير المهني مثل التوجيه والإرشاد، التقييم الذاتي، والتدريب المستمر.

الجزء الثالث من الاستبيان يركز على مدى تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار في المنظمة. يتضمن أسئلة تتعلق بكيفية تأثير البرامج التدريبية على قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي، وتحفيزهم على اقتراح أفكار جديدة، ومدى استخدام هذه الأفكار في تحسين العمليات التنظيمية وتطوير المنتجات والخدمات. يستخدم في هذا الجزء مقياس ليكرت الخماسي (من "موافق بشدة" إلى "موافق قليلاً") لقياس رأي الموظفين حول هذه الجوانب.

- اختيار العينة وتوزيع الاستبيانات

تم اختيار العينة بعناية كبيرة لضمان تمثيلها الجيد للشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. تشمل العينة مجموعة من الشركات التي تنتمي إلى قطاعات مختلفة مثل التكنولوجيا، والبنوك، والصناعة، والطاقة. ويهدف هذا التنوع إلى توسيع نطاق الدراسة بحيث تكون النتائج قابلة للتعميم على بيئات عمل متعددة، مما يعزز مصداقية النتائج. سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً على الموظفين في الشركات المستهدفة عبر البريد الإلكتروني أو منصات التواصل الداخلية للشركات. كما ستستخدم وسائل أخرى لضمان وصول الاستبيانات إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين مثل التطبيقات أو الأنظمة الداخلية لإدارة الموظفين. يُتوقع أن يتراوح عدد المشاركين في الدراسة بين ٢٠٠ إلى ٣٠٠ موظف،

وهو عدد كافٍ للحصول على نتائج موثوقة. سيُطلب من المشاركين الإجابة على الأسئلة بشكل صريح بناءً على تجاربهم الشخصية مع استراتيجيات التعلم والتطوير في بيئات عملهم.

- دقة الاستبيان وموثوقيته

من أجل ضمان دقة وموثوقية النتائج التي ستُستخلص من الاستبيان، تم اتخاذ خطوات مسبقة لضمان أن الأسئلة واضحة ومفهومة للمشاركين. قبل بدء عملية جمع البيانات بشكل رسمي، سيتم اختبار الاستبيان على مجموعة صغيرة من الموظفين في بعض الشركات ذات الصلة لتقييم وضوح الأسئلة وفهم المشاركين لها. هذه العملية تُسمى "الاختبار التجريبي" أو "البروفات" وتشمل ملاحظات المشاركين حول الأسئلة وضبط الاستبيان بناءً على ملاحظاتهم لتحسين الجودة.

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، ستتم عملية التحليل الإحصائي لضمان التحقق من صحة الأدوات المستخدمة. سيتم فحص مدى مصداقية الاستبيان باستخدام طريقة "التحليل العاملي" التي تضمن أن جميع الأسئلة في الاستبيان ترتبط بالمتغيرات المستهدفة التي تقيسها الدراسة، مثل استراتيجيات التعلم، الابتكار، والتطوير المهني.

- أدوات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، ستُستخدم أدوات التحليل الإحصائي مثل "SPSS" أو "AMOS" لتحليل العلاقات بين المتغيرات. تستخدم هذه الأدوات لتحليل مدى تأثير استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار في المؤسسات. سيتم استخدام أساليب التحليل المختلفة مثل الانحدار المتعدد والانحدار البسيط، واختبار الفرضيات، وتحليل التباين، وتحليل الارتباط بين المتغيرات.

كما سيتم استخدام تقنيات إحصائية مثل اختبار "التحليل العاملي الاستكشافي" (EFA) لضمان أن البيانات تُقاس بشكل صحيح ومناسب. يساعد هذا التحليل على تحديد الأبعاد التي تشكل استراتيجيات التعلم والتطوير، وكذلك تقييم تأثير هذه الأبعاد على الابتكار التنظيمي.

- التحليل النوعي لتدعيم الدراسة الكمية

إلى جانب استخدام الاستبيانات والأدوات الكمية، سيتم استخدام بعض الأدوات النوعية التي قد تساهم في إثراء الدراسة. قد تشمل هذه الأدوات المقابلات الفردية مع قادة فرق التعلم والتطوير في بعض الشركات الرائدة. هذا سيسمح بفهم أعمق للاستراتيجيات المعتمدة في هذه الشركات وتقديم معلومات إضافية قد لا تظهر في البيانات الكمية. سيستخدم هذا المزيج بين البيانات الكمية والنوعية لدعم استنتاجات الدراسة وتوسيع نطاق الفهم للأثر الذي تركه استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار في الشركات السعودية.

حدود الدراسة

تحدد حدود الدراسة في ثلاثة أبعاد أساسية هي الحدود البشرية، الزمانية، والمكانية. هذه الحدود تساهم في رسم إطار الدراسة وتوجيهها بشكل دقيق، وتساعد في تحديد مدى تعميم نتائج الدراسة على سياقات أخرى. من خلال تحديد هذه الحدود، يسهل على الباحثين والمتخصصين فهم نطاق الدراسة بشكل واضح ويعطي قيمة مضافة للنتائج المستخلصة.

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية في الأشخاص المشاركين في الدراسة، وهم موظفون ومسؤولون في الشركات الرائدة داخل المملكة العربية السعودية، الذين تم اختيارهم ليكونوا عينة الدراسة. يشمل ذلك الأفراد العاملين في مجالات التعلم والتطوير داخل هذه الشركات، مثل مديري التدريب، ومطوري البرامج التدريبية، والمستفيدين من هذه البرامج، سواء كانوا موظفين مبتدئين أو أصحاب خبرة. كما تشمل الدراسة القياديين الذين يتخذون القرارات الاستراتيجية المتعلقة بتنفيذ برامج التعلم والتطوير في هذه الشركات.

تم اختيار هذا الفئة البشرية بناءً على علاقتها المباشرة باستراتيجيات التعلم والتطوير وأثرها على الابتكار داخل الشركات. وسيتم تقسيم العينة البشرية وفقاً لمجموعة من الخصائص الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، التخصص الوظيفي، مدة الخبرة، وما إلى ذلك، حتى يمكن تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على الآراء بشأن فعالية استراتيجيات التعلم والتطوير في تحسين الابتكار التنظيمي.

- الحدود الزمانية

تتمثل الحدود الزمانية لهذه الدراسة في الفترة من عام ٢٠٢٢ حتى ٢٠٢٤. تم تحديد هذه الفترة الزمنية نظرًا للأهمية القصوى التي توليها الشركات السعودية لهذه السنوات في تطوير استراتيجيات التعلم والتطوير والتوجهات الحديثة نحو الابتكار. ففي هذه الفترة، تزايد التركيز على تحسين بيئات العمل وتعزيز كفاءة القوى العاملة بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تعزيز قدرات المملكة في مجال الابتكار والتحول الرقمي.

كما أن الفترة الزمنية بين ٢٠٢٢ و ٢٠٢٤ شهدت تحولاً ملحوظاً في استراتيجيات الشركات السعودية، سواء على مستوى التعليم والتدريب، أو على مستوى استخدام التقنيات الحديثة في تسهيل عمليات التعلم والتطوير. وقد تكون هذه الفترة محورية لفهم كيف أن الشركات قد تكيفت مع الظروف المتغيرة بسبب جائحة كوفيد-١٩ وما تلاها من تأثيرات على بيئة العمل والابتكار في الشركات.

من خلال تحليل هذه الفترة الزمنية، سيتمكن الباحثون من دراسة آثار استراتيجيات التعلم والتطوير على الابتكار في الوقت الذي شهد فيه الاقتصاد السعودي تغييرات هائلة في السياسات والأنظمة، مما يعكس أهمية هذه الاستراتيجيات في مساعدة الشركات على الاستجابة لتحديات العصر الحديث.

- الحدود المكانية

أما الحدود المكانية لهذه الدراسة فهي تقتصر على الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية. تم اختيار هذه الشركات لأنها تمثل القطاعات الرئيسية التي تسهم في الاقتصاد الوطني السعودي وتتمتع بمستوى عالٍ من التنظيم والتطوير. تشمل الشركات المختارة في الدراسة مؤسسات كبيرة ومتوسطة الحجم في قطاعات متنوعة مثل القطاع التكنولوجي، المالي، الصناعي، والخدمات.

تركز الدراسة على هذه الشركات نظرًا لأهمية استراتيجيات التعلم والتطوير في هذه الشركات المتقدمة والتي غالبًا ما تكون رائدة في استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية لتطوير موظفيها وتعزيز الابتكار. من خلال تحليل هذه الشركات، سيكون بالإمكان استخلاص دروس قيمة حول كيفية تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير في بيئات أعمال تتسم بالتنافسية العالية، كما أن هذه الشركات تعد نماذج يحتذى بها في إدارة القوى العاملة المبدعة.

أُخذ في الاعتبار تنوع القطاعات التي تغطيها الدراسة، وهو ما يعكس تنوع التجارب والأنماط في تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير. لذلك، تركّز الدراسة على المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام، حيث تتركز معظم الشركات الرائدة ذات التأثير الكبير على الاقتصاد السعودي.

- Aldoseri, A. (2024). AI-Powered Innovation in Digital Transformation: Key Pillars and Industry Impact. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/5/1790>
- AlDossary, S. M. (2023). The Role Of Human Resource Management In Promoting Positive Psychological Capital Among The Private Sector Workforce In The Kingdom Of Saudi Arabia In Light Of Vision 2030, A Case Study. Retrieved from <https://namibian-studies.com/index.php/JNS/article/view/7029>
- Allioui, H. (2023). Exploring the Full Potentials of IoT for Better Financial Growth and Stability: A Comprehensive Survey. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1424-8220/23/19/8015>
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Arulsamy, A. S. (2023). Employee Training and Development Enhancing Employee Performance -A Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373775939_Employee_Training_and_Development_Enhancing_Employee_Performance_-A_Study
- Bai, Y. (2024). A Study of the Impact of Human Capital Investment on Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381539686_A_Study_of_the_Impact_of_Human_Capital_Investment_on_Organizational_Performance
- Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/312960448_Self-Determination_Theory_in_Work_Organizations_The_State_of_a_Science
- Hibbert, P. D. (2023). Improving patient safety governance and systems through learning from successes and failures: qualitative surveys and interviews with international experts. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10656601/>
- Holtrop, J. S. (2021). The Importance of Mental Models in Implementation Science. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8290163/>
- Islam, M. T. (2024). Sustainable green energy transition in Saudi Arabia: Characterizing policy framework, interrelations and future research directions. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2949821X24000668>
- Monja, M. L. (2024). Open Innovation: the world, your ally to innovate. Retrieved from <https://innovaromoir.com/en/open-innovation-world-your-ally-to-innovate/>
- Othayman, M. B. (2020). The Challenges Confronting the Delivery of Training and Development Programs in Saudi Arabia: A Critical Review of Research. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=103218>

- Saadat, V. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/308739330_Organizational_Learning_as_a_Key_Role_of_Organizational_Success
- Sagar, S. (2023). Innovation and Sustainability in Business: Navigating the Future Landscape. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377112499_Innovation_and_Sustainability_in_Business_Navigating_the_Future_Landscape
- Singh, A. (2022). Role of Education, Training, and E-Learning in Sustainable Employment Generation and Social Empowerment in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/14/8822>
- Younas, W. (2018). The Impact of Training and Development on Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/326427056_The_Impact_of_Training_and_Development_on_Employee_Performance

Midocean University

Management College

Specialization in Human Resources



Research Title/

The Role of Learning and Development Strategies in Building an Innovative Workforce: A Study of
Leading Companies in the Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation/

GAMELAH GHORM AL SHEHRI

University Number/

242000887

Year:

٢٠٢٤