

التكليف التاسع

تحليل إحدى الدراسات السابقة في
ضوء نظريات وأطر نظرية معينة

إشراف :

د.تمارا عادل

إعداد وتقديم :

م.خالد بن عبدالله الخميس

٤١٠٠٢١١١



قضايا بحثية

عنوان البحث

“

أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية
نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان



معلومات البحث



01

إعداد



محمد بن أحمد محمد الفزاري

إشراف



د. محمد عباس ديوب

د. منذر مرهج



الجامعة



جامعة تشرين بالجمهورية العربية
السورية



لتحليل إحدى الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية في بحثك عن أثر الثورة التكنولوجية على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، نحتاج إلى اتباع خطوات منهجية لإجراء التحليل. سأوضح هذه الخطوات مع مثال توضيحي:

١. اختيار الدراسة السابقة المناسبة

اختر دراسة لها علاقة مباشرة بموضوع البحث، مثل دراسة تقيس تأثير التكنولوجيا على الأداء المؤسسي أو السياسات الإدارية.

● مثال للدراسة:

دراسة حول “أثر التحول الرقمي على تطوير سياسات الموارد البشرية في القطاع التعليمي”.

٢. تحديد النظرية أو الإطار النظري للتحليل

يجب أن تستند في تحليلك إلى إطار نظري مناسب. أمثلة للنظريات التي يمكن تطبيقها:

- **نظرية الابتكار التكنولوجي (Diffusion of Innovations Theory):** توضح كيف يتم تبني التكنولوجيا وتأثيرها على المؤسسات.
- **نظرية النظم (Systems Theory):** تركز على كيف تؤثر التكنولوجيا كجزء من النظام الإداري العام على أداء الأجزاء الأخرى.
- **نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):** تناقش كيف يمكن للتكنولوجيا أن تعزز كفاءة الأفراد وتطويرهم.

٣. تحليل الدراسة السابقة في ضوء الإطار النظري

Chapter

03

أ) ملخص الدراسة السابقة

- عنوان الدراسة: “أثر التحول الرقمي على تطوير سياسات الموارد البشرية في القطاع التعليمي”.
- هدف الدراسة: تحليل كيف ساعد التحول الرقمي في تحسين سياسات الموارد البشرية، مثل التدريب، التوظيف، ومتابعة الأداء.
- منهجية الدراسة: استخدام استبيانات تم توزيعها على ٢٠٠ موظف في قطاع التعليم.
- النتائج الرئيسية:
- التحول الرقمي ساعد في تحسين متابعة أداء الموظفين بنسبة ٣٠%.
- تقنيات التوظيف الرقمي زادت من كفاءة عمليات التوظيف بنسبة ٢٥%.

ب) التحليل باستخدام نظرية الابتكار التكنولوجي

١. تحديد المفهوم الأساسي للنظرية:
 - تنص نظرية الابتكار التكنولوجي على أن تبني التكنولوجيا يمر بمراحل (الابتكار، التبني، النشر، والتأثير).
٢. مقارنة النظرية مع الدراسة:
 - المرحلة الأولى (الابتكار):
في الدراسة، يظهر الابتكار في اعتماد تقنيات التحول الرقمي مثل أنظمة التوظيف الإلكتروني أو أنظمة تقييم الأداء الرقمية.
 - المرحلة الثانية (التبني):
تبنت إدارات الموارد البشرية هذه التقنيات لتعزيز كفاءة السياسات.
 - المرحلة الثالثة (النشر):
الانتشار التدريجي لهذه التقنيات في مختلف أقسام القطاع التعليمي.
 - المرحلة الرابعة (التأثير):
الدراسة أظهرت تأثيرًا إيجابيًا واضحًا للتحول الرقمي، مثل تحسين التوظيف ومتابعة الأداء.
٣. النقاط المشتركة بين النظرية والدراسة:
 - كلاهما يركز على أهمية التكنولوجيا كعامل رئيسي لتحسين العمليات الإدارية.
 - الدراسة تدعم فرضية النظرية بأن التكنولوجيا تحدث تغييرًا إيجابيًا في مراحل مختلفة داخل المؤسسة.
٤. النقاط المختلفة:
 - النظرية تعطي اهتمامًا أكبر لمراحل الانتقال التدريجي (التبني والنشر)، بينما الدراسة ركزت على النتائج النهائية أكثر من المراحل.

ج) التحليل باستخدام نظرية النظم ((Systems Theory

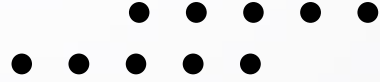
١. مفهوم النظرية:
 - أي منظمة عبارة عن نظام مكون من أجزاء مترابطة، وأي تغيير في أحد الأجزاء (مثل التكنولوجيا) يؤثر على النظام ككل.
٢. تحليل الدراسة في ضوء النظرية:
 - التكنولوجيا كجزء من النظام:
 - التحول الرقمي يُعتبر أحد مكونات النظام الإداري العام في قطاع التعليم.
 - أثر التكنولوجيا على بقية النظام:
 - الدراسة أظهرت أن إدخال التكنولوجيا أدى إلى تحسين عمليات مثل التوظيف والتقييم، مما يدل على تأثير التكنولوجيا على جميع أجزاء النظام.
 - التفاعل بين الأجزاء:
 - الدراسة توضح كيف أن التكنولوجيا عززت التواصل بين الإدارات (مثل إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا).
٣. النقاط المشتركة:
 - النظرية تؤكد على أهمية التفاعل بين التكنولوجيا وبقية مكونات النظام، وهو ما أظهرته الدراسة بوضوح.

٤. النتائج المستخلصة من التحليل

١. الاتساق مع النظرية:
 • الدراسة تدعم افتراضات نظرية الابتكار التكنولوجي ونظرية النظم بأن التكنولوجيا تؤثر إيجابياً على السياسات الإدارية.
٢. الإضافة البحثية:
 • استخدام التكنولوجيا في الموارد البشرية لا يقتصر على تحسين الكفاءة فقط، بل يمتد لتطوير الاتصال بين الإدارات وتحسين رضا الموظفين.
٣. الفجوات البحثية:
 • الدراسة لم توضح مراحل التبني بعمق كافٍ.
 • لم تقدم تفاصيل كافية حول التحديات التي تواجه تبني التكنولوجيا.

٥. التوصيات المستقبلية

- إجراء دراسات حول مراحل تبني التكنولوجيا في الإدارات الحكومية.
- تحليل تأثير التكنولوجيا على رضا الموظفين بشكل مباشر.
- توسيع نطاق البحث ليشمل تأثير التكنولوجيا على الثقافة التنظيمية.



لتنفيذ عملي لتحليل دراسة سابقة في ضوء نظرية معينة، سنختار مثالاً ونُظهر كيف يمكن تحليل البيانات أو محتوى الدراسة باستخدام نظرية محددة.

فرضية تنفيذ التحليل

الدراسة: “أثر التحول الرقمي على تحسين سياسات التدريب في إدارات الموارد البشرية بقطاع التعليم”.

- الهدف: قياس كيف ساهمت التكنولوجيا في تعزيز كفاءة وتخصيص برامج التدريب.
- النظرية المستخدمة: نظرية رأس المال البشري

النظرية تقول:

- الأفراد يُعتبرون أصولاً يمكن الاستثمار فيها عبر التعليم والتدريب.
- استخدام التكنولوجيا يمكن أن يزيد من كفاءة عملية التدريب وتطوير المهارات، مما يعود بالنفع على الأفراد والمؤسسة.

شکر آسم

