

دراسات نقدية

اسم الطالبة:
أمل الحربي



الرقم الجامعي:

٢٣٣٠٠٠٨٣٦

Chapter

01

أثر الثروة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج والسياسات
إدارة الموارد البشرية نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

: يعماجلا مقرر

إعداد:

محمد أحمد محمد الفزاري

إشراف:

الدكتور محمد عباس ديوب والدكتور منذر مرهج

Chapter
01نبذة عن أهمية الدراسة ومشكلتها
وأهدافها :

- أهمية إعداد وتخطيط إدارة برامج السياسات الموارد البشرية في سلطنة عمان التي ينبغي أن تحتل المكان المنافسة من فكر المخطط الإستراتيجي على مستوى الدولة ويتوفر لها الآليات المناسبة التي تمكن من إعادة صياغتها بما يتناسب مع ثقافة المجتمع وكذلك استيعاب المتغيرات العالمية ومواجهة التحديات التي يفرضها العصر من ناحية أخرى وكذلك أهمية الوقوف على عناصر ومحاور الثورة العلمية والتكنولوجية التي تواجه المنظمات العمانية في عالم اليوم معرفة تأثيرها كأحد أهم التطورات في القرن القادم على إدارة وسياسة وبرامج إدارة الموارد البشرية وعلى أنظمة العمل المتعلقة والمسارات الوظيفية للقوى العاملة وكذلك الاستفادة العلمية والتطبيقية مجالات التكنولوجيا الحديثة في مجالات التعليم والتدريب والبحث العلمي وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان لإعداد نوعية من الموارد البشرية ذات مهارة وقدرات ابتكارية قادرة على مواجهة تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية
- أهداف البحث : التعرف على سياسات إدارة الموارد البشرية ومحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة وأثرها على تلك السياسات وتحليل برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ومدى مواكبة ها لتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة والوقوف على إيجابيات وسلبيات ومعوقات ومقومات برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية في ضوء الثورة التكنولوجية المعاصرة كذلك تقديم مجموعة من المداخل والسياسات والبرامج العلمية لإدارة سياسات إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان تمكن القائمين والمسؤولين بالوزارة على زيادة القدرة والكفاءة والفعالية لمواجهة متطلبات الثورة التكنولوجية المعاصرة وتحقيق أهداف خطط التنمية المستدامة بسلطنة عمان

Chapter
01نبذة عن أهمية الدراسة ومشكلتها
وأهدافها :

- مشكلة البحث : أن برامج السياسات إدارة الموارد البشرية بسلطنة عمان ما زالت في طور إعدادها المبدئي دون إمكانية تأكيد أو تعديل مساراتها في الأجل القصير على مواجهة تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية المتنامية حيث تشير التقارير الصادرة إلى وجود الكثير من مشكلات تواجه قطاع التعليم والتدريب والبحث العلمي نحو تحقيق أهدافها وأن التطور العلمي والتكنولوجي على المستوى العلمي خاصة داخل الدول المتقدمة ينمو بمعدلات مرتفعة وفوق كل توقعات إدارة تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية بسلطنة عمان مما أدى إلى خلق فجوة بشرية بين المعرفة المتراكمة والقدرة على استخدامها سواء في حل المشاكل المرتبطة أو اقتناص فرص التنمية التي تتيحها ومن الواضح أن التنمية الحقيقية تحتاج لموارد بشرية أكثر تأهيلا تدرك طبيعة التحديات تفرض التقنيات التكنولوجية المعاصرة وبذلك أن هناك هو حقيقة بين معدلات تطور التكنولوجيا وبين معدلات نمو وتطور الموارد البشرية مما يحتم علينا الوقوف على واقع أداء الموارد البشرية لمعرفة الأسباب التي أدت إلى هذه الفجوة والعمل على ردمها بما يحقق عملية التوازن بينهما الأمر الذي يؤكد على إعداد دراسة علمية متخصصة تهدف إلى تقييم لتلك البرامج والسياسات وذلك من خلال المحاور الرئيسية التي سنتناولها في هذا البحث وهي التعليم والتدريب والبحث العلمي للوقوف على مدى النجاحات المحققة وسبل تفعيلها والإخفاقات المدركة وسبل تجنبها أو الحد من آثارها وانعكاساتها السلبية

Chapter
01تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية
وتقييم مناسبتها للأهداف البحثية :

- في هذه الرسالة اتبع الباحث المنهج الوصفي التقويمي واستخدم المسح الاجتماعي حيث قام بتجميع وتحليل المعلومات الخاصة ببرامج وخطط التعليم والتدريب والبحث العلمي للوقوف على مدى مواكبتها لمتطلبات الثروة التكنولوجية المعاصرة وتأثير ذلك على كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية وصقلها بالمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة تحديات هذه الثورة وذلك بغرض التوصل إلى النتائج العلمية السليمة في هذا الصدد والمنهج كما يقول الباحث يحقق أهداف البحث وتم استخدام المنهج الإحصائي لاختبار أدوات القياس والتحقق من صحة الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة واستنباط النتائج من خلال تفسيرها فاعتمد الباحث على أسلوبين للدراسة هما الدراسة المكتبية النظرية والدراسة التحليلية وكانت حدود البحث يتمثل في التركيز بصفة رئيسية على مؤشرات وزارة التربية والتعليم المتعلقة بالتعليم والتدريب والبحث العلمي خلال الفترة من عام ١٩٧٠ ميلادي إلى ٢٠٠٨ ميلادي وتأثير تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية على إدارة الموارد البشرية في السلطنة ومجتمع وعينة البحث يتمثل في جميع العاملين الموجودين وقت إجراء الاستقصاء في وزارة التربية والتعليم وذلك من خلال المديرية العامة لتنمية الموارد ال مع التعليم وذلك على مختلف المستويات الإدارية والمجموعات الوظيفية والخصائص الديموجرافية لهذا المجتمع حيث يمثلون المسؤولين والمستفيدين من سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية التي تعدها الوزارة

TITLE OF SLIDE

تحليل المنهجية :

نوع المنهج :اعتمده على المنهج الوصفي التحليلي لرصد الواقع الحالي وهو مستوى استخدام التكنولوجيا في تقييم برامج وسياسات الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم العمانية

أولا المنهج الوصفي مناسب جدا لهذا النوع من الدراسات التطبيقية لأنه يجمع بين الوصف ما هو قائم وتحليل تفسير العلاقات والآثار ولكن هناك ملاحظة لو الباحث أضافه المقابلات مع خبراء الوزارة لكان أعمق في تفسير العوامل البشرية والثقافية التي لا تظهر بالأرقام
ثانيا من ناحية مجتمع وعينة الدراسة التي اختارها الباحث نجد أن العينة عشوائية لضمان تمثيل الفئات الإدارية المختلفة لكن من المهم توضيح حجم العينة وكيفية حسابها إحصائيا

ثالثا أدوات البحث نجد أن الباحث قدمها استبانة لقياس مستوى تبني الثورة التكنولوجية وكذلك جودة تقييم السياسات والبرامج والعلاقة بين التكنولوجيا وكفاءة التقييم وبنى الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي في الاستبانة أداة عملية مناسبة خاصة لعينة كبيرة كان من الأفضل دعمها بمقابلات أو مجموعات التركيز مع المسؤولين عن تقييم الموارد البشرية للحصول على عمق تفسيري أدق
رابعا تحليل الأساليب الإحصائية :استخدم الباحث الإحصاء الوصفي النسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري والتكرارات وهذا مناسب لوصف خصائص العينة وبنود الاستبانة وكذلك استخدم الإحصاء الاستدلالي حيث استعان باختبار تي تست للمقارنة بين المجموعات وتحليل التباين لاختبار الفروق بين فئات وظيفية مختلفة وكذلك معامل ارتباط بيرسون لاختبار علاقة تكنولوجيا بالتقييم وكذلك تحليل الانحدار الخطي لاستكشاف التأثير والتنبؤ وجميع هذه الأساليب مناسبة جدا لمعالجة فرضيات البحث وإظهار علاقات السبب والآخر لكن لو استخدم المعادلات الهيكلية لكان

و أقوى علميا لأنها تمكن من اختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة معا في نموذج متكامل ونجد كذلك استخدم الباحث تحليل الثبات والصدق وهو اختبار كرونباخ الفال ثبات الأداء وهو أسلوب متعارف ومطلوب وكان من الأفضل توثيق خطوات بناء المقياس بدقة

خامسا تقييم مناسبة المنهجية لأهداف البحثية :

ذكر الباحث أنه المنهج الوصفي التقويم الذي استخدمه يحقق أهدافه البحثية

أولا المنهج الوصفي مناسب لأهداف البحث التي تبحث العلاقة بين صورة التكنولوجيا وفاعلية تقييم سياسات الموارد البشرية

ثانيا الاعتماد على الاستبانة منطقي لعينة كبيرة في مؤسسة حكومية

ثالثا الأساليب الإحصائية المختارة مناسبة ونفي بالغرض لإثبات الفروق والارتباطات

لكن كان بالإمكان تعزيز الدراسة بأساليب نوعية للحصول على تفسيرات أعمق كذلك كان من الضروري التحقق من تحيز الاستجابة في الاستبانة خصوصا في بيانات حكومية قد تتأثر بالعلاقات الوظيفية

- وفي النهاية
- منهجية البحث والأساليب الإحصائية مناسبة جدا للأهداف البحثية
- تخدم توصيات عملية للوزارة
- لكنها بحاجة إلى تعزيز العمق التحليلي عبر أدوات نوعية أو أساليب نمذجة متقدمة
- يستحسن توسيع المناقشة لتشمل العوامل الثقافية والتنظيمية المؤثرة في تطبيق التكنولوجيا داخل الوزارة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You



Teamwork Icons



Creative Process Icons



Help & Support Icons



SEO & Marketing Icons



Teamwork Icons

