



دراسات نقدية ٣ المهمة (١) بعنوان
نقد الإطار النظري للدراسة

لفصل ٣ عام ٢٠٢٤
الباحثة منال محمد ناصر محمد صالح
إشراف د. هبة الحداد



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
جامعة تشرين
كلية الاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

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

بحث أمد لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال

إعداد الطالب

محمد بن أحمد بن محمد الفزاري

إشراف

د. منذر مرهج

مدرس في قسم إدارة الأعمال

د. محمد عباس ديبوب

أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال



ملخص الدراسة

إن التطور العلمي والتكنولوجي على المستوى العالمي، (خاصة داخل الدول المتقدمة) ينمو بمعدلات مرتفعة ويفوق كل توقعات إدارة وتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية بسلطنة عمان، مما أدى إلى خلق فجوة بشرية بين المعرفة المتراكمة والقدرة على استخدامها سواء في حل المشاكل المرتبطة بها أو اقتناص فرص التنمية التي تتيحها، وبات من الواضح أن التنمية الحقيقية تحتاج لموارد بشرية أكثر تأهيلاً تدرك طبيعة التحديات التي تفرضها التقنيات التكنولوجية المعاصرة.

في ضوء ما سبق يتضح أن هناك هوة حقيقية بين معدلات التطور التكنولوجي 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 تلك 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 أثارها وانعكاساتها السلبية.

م	النقد	المطلوب
١	الإطار النظري - الأهمية	يعتبر الهيكل الذي يبنى عليه البحث بأكمله. وهو الجزء الذي يربط بين الأسئلة البحثية والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها وبين المعرفة العلمية المتراكمة في مجال وإطار البحث
٢	المفاهيم	هي اللبنات الأساسية للإطار النظري، وهي عبارة عن الأفكار المجردة التي يتم تعريفها وقياسها
٣	النظريات	هي مجموعات من المفاهيم المترابطة التي تشرح ظاهرة معينة
٤	الفرضيات	هي عبارة عن تخمينات حول العلاقة بين متغيرين أو أكثر
٥	الدراسات السابقة	هي الأبحاث التي أجريت سابقًا في المجال ذاته وتساهم في بناء الإطار النظري

التعليق على الملاءمة والشمولية

هناك أهمية كبيرة في التحولات لأثر التكنولوجيا المعاصر وربما كان على الباحث ا، يركز أكثر على زيادة كفاءة العمليات، وتحسين تجربة الموظفين، واتخاذ قرارات بأكثر دقة. واستخدام أدوات أكثر فعالية مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات الضخمة، والحوسبة السحابية، فإن دور التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية سيستمر في التطور والتوسع، خلاف عن الأهمية التي أعتمد عليها في إطار الأهمية له.

الإطار النظري - الأهمية

- 1- أهمية إعداد وتخطيط إدارة برامج وسياسات الموارد البشرية في سلطنة عمان التي ينبغي أن تحتل المكانة المنافسة من فكر المخطط الاستراتيجي على مستوى الدولة، وأن يتوافر لها الآليات المناسبة التي تمكن من إعادة صياغتها بما يتناسب وهوية وثقافة المجتمع من ناحية واستيعاب المتغيرات العالمية ومواجهة التحديات التي يفرضها العصر من ناحية أخرى.
- 2- أهمية الوقوف على عناصر ومحاور الثورة العلمية والتكنولوجية التي تواجه المنظمات العمانية في عالم اليوم، ومعرفة تأثيراتها كأحد أهم التطورات في القرن القادم على إدارة وسياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية "التعليم والتدريب والبحث العلمي" وعلى أنظمة العمل المتعلقة والمسارات الوظيفية للقوى العاملة.
- 3- الاستفادة العلمية والتطبيقية من مجالات التكنولوجيا الحديثة في مجالات التعليم والتدريب والبحث العلمي وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة

المفاهيم

التعليق على الملاءمة والشمولية

التنقل بين مفاهيم (السياسات - تحليل البرامج - ومفهوم التناقض بين السلبيات والإيجابيات - ومفهوم المداخل عليها) ساعد الباحث على تناول تفاعل التكنولوجيا مع أحد أهم جوانب إدارة الموارد البشرية في سلطنة عمان وأعطاه شيء من الملاءمة لإطار البحث النظري.

- 1- التعرف على سياسات إدارة الموارد البشرية. ومحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة وأثرها على تلك السياسات.
- 2- تحليل برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية (التعليم - التدريب - البحث العلمي) في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ومدى مواكبتها لمحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة.
- 3- الوقوف على إيجابيات وسلبيات ومعوقات ومقومات برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية (التعليم - التدريب - البحث العلمي) في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في ضوء الثورة التكنولوجية المعاصرة.
- 4- 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 وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة وتحقيق أهداف خطط التنمية المستدامة بسلطنة عمان.

النقد والتعليق على النظريات بشكل عام

٦

التعليق على الملاءمة والشمولية

بشكل عام كان هناك توفيق للباحث في اختيار نظريات تتميز بالتكامل لقياس تأثير متغيراتها على إطار البحث بسبب (التنوع بين الداخلي والخارجي - الشمولية بين الاستراتيجي والتشغيلي - التكامل بين النظري والعملي).

النظريات

سعى الباحث الى استخدام مجموعة من النظريات التي تساهم في اختيار العوامل المؤثرة على إطار البحث النظري ويمكن قياس أثرها وكانت معتمدة على أربعة نظريات تضمنت :

- المستشار الداخلي *Internal consultant*
- مسهل تنفيذ العمليات *Process Facilitator*
- المعلم والموجه الخاص *Mentor*
- الناصح - المرشد *Advisor*

النقد والتعليق على الفرضيات بشكل عام

٧

الفرضيات

٢

"هناك درجة ارتباط بين تنسيق خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة للثورة العلمية التكنولوجية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في مواكبة متطلبات هذه الثورة".

١

"هناك درجة ارتباط بين بناء خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة للثورة العلمية التكنولوجية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في مواكبة متطلبات هذه الثورة".

٣

٤

"هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات الثورة العلمية والتكنولوجية، وبين زيادة قدرة وزارة التربية والتعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية لهذه الثورة".

"هناك درجة ارتباط بين الاستثمارات الموجهة لخطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة للثورة العلمية التكنولوجية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في مواكبة متطلبات هذه الثورة".

التعليق على الملاءمة والشمولية

أعتمد الباحث في فرضياته البحثية الأربعة على الارتباط بين الخطط والبرامج التدريبية والتعليمية، والتنسيق بينها مع البحث العلمي الذي يواكب التكنولوجيا مع الاستثمارات الموجه لها وأثرها المعنوي، وكان الباحث موفقاً نوعاً ما ، لكن لو أضافه عوامل تكنولوجيا حديثة مثل الذكاء الاصطناعي ربما يزيد الفاعلية على الموارد البشرية بشكل اكبر.

الدراسات السابقة

تتناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع التطورات العلمية والتكنولوجيا وآثارها على المورد البشري سواء على مستوى الدول والمنظمات الحكومية والأعمال أو على نظم العمل بإدارات الموارد البشرية في هذه المنظمات.

وبناء على ما توصل إليه الباحثين من نتائج وتوصيات تخدم نفس الموضوع سيقوم الباحث بإضافة الجديد، وذلك من خلال تناوله لهذه الدراسة، التي تتناول أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وتختلف عن الدراسات السابقة بأنها تتناول أثر الثورة التكنولوجية على إدارة الموارد البشرية من خلال مداخل التعليم والتدريب والبحث العلمي، وكذلك بأنها تختلف عن الدراسات السابقة بأنها تتناول مجال جديد وفي بيئة جديدة وهي وزارة التربية والتعليم. وهذا يعتبر إضافة هامة من حيث أن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الأولى.

التعليق على الملاءمة والشمولية

اعتمد الباحث على قرابة ٩ دراسات أساسية في الدراسات السابقة لمناقشة تفاعل التكنولوجيا مع أحد أهم جوانب إدارة الموارد البشرية في مجالات مختلفة ومتنوعة مثل: أثر وانعكاسات التكنولوجيا على العلاقات الإقتصادية والدولية - المنشآت التجارية - التكنولوجيا والكوادر البشرية في دولة الإمارات - البطالة وآثارها السلبية) وتعتبر هذه شمولية في الدراسة لكن كان يفضل للباحث أن يركز أكثر على الدراسات الخاصة بسلطنة عمان – كذلك الأدوات وتأثيرها على الموارد – كذلك مستويات السياسات (لكي تكون مرتبطة أكثر في إطار البحث النظري.

