

3 دراسات نقدية

هبة الحداد . د

2024 الفصل الدراسي الثاني

اعداد د. رنا السعود





"تطوير إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية السعودية لتحقيق الميزة التنافسية: تصور مقترح"

العناوين

ملخص الدراسة

تقديم الإطار المنهجي للدراسة

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة

التقييم الكلي

رؤية عامة على الدراسة



عنوان الدراسة: تطوير إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية السعودية لتحقيق الميزة التنافسية:
تصور مقترح" .

اسم الباحث :دكتور إبراهيم بن زيد الفحيلة، ومريم بنت علي الكرود .

توثيق الدراسة :إبراهيم بن زيد الفحيلة، ومريم بنت علي الكرود .(2024)تطوير إدارة
الموارد البشرية في المدارس الأهلية السعودية لتحقيق الميزة التنافسية :تصور مقترح.
مجلة البحث العلمي في التربية .جامعة عين شمس .المجلد 25.العدد الثالث .

ملخص الدراسة

تبيين وضوح الهدف بشكل دقيق من الدراسة والمجال الذي تتناوله (تطوير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في المدارس الأهلية بالسعودية)، وتم ذكر المنهجية المتبعة (المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسحي (وأدوات جمع البيانات) الاستبانة والمقابلة). (هذا يعطي القارئ فهماً لكيفية تنفيذ الدراسة، كما أوضح بدقة مجتمع الدراسة) منسوبي المدارس الأهلية والخبراء (والعينة الممثلة) حسب جدول مورغان)، بالإضافة إلى عدد الخبراء (14) وطريقة اختيارهم، هذه التفاصيل تعزز من موثوقية الدراسة، وكان هناك انتقاء محدد للنتائج التي تجيب على أهداف الدراسة، حيث توضيح درجة موافقة أفراد الدراسة كانت متوسطة على ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية، وترتيب أبعاد هذه الوظائف وبالتالي هذه المعلومات توفر للقارئ فهماً سريعاً لما توصلت إليه الدراسة.

كما حرص الملخص على تقديم توصيات مثل تبني التصور المقترح وإنشاء وحدة خاصة بإدارة الموارد البشرية، لم تتضمن مشكلة الدراسة توضيح إطار زمني أو مكاني للدراسة، لكن بشكل عام يعد الملخص متكامل إلى حد كبير ويغطي معظم العناصر الأساسية اللازمة لفهم الدراسة.

تقديم الإطار المنهجي للدراسة

المقدمة:

تتسم بقدرتها في التعبير عن متغيرات الدراسة التي تتمثل في إدارة الموارد البشرية والمدارس الأهلية السعودية بهدف تحقيق الميزة التنافسية، حيث تم تقديم معلومات حول أهمية العنصر البشري في المؤسسة بشكل خاص واقتصاديا للدولة، لذا كان هناك حرص على تقديم معلومات حول سعي المملكة العربية السعودية لتعزيز ترتيبها في مؤشر رأس المال البشري، كما لم تغفل المقدمة تقديم نبذة عن المدارس الأهلية في المملكة وأهميتها في تعزيز المجال التعليمي .

مشكلة الدراسة:

كان هناك حرص على إبراز بعض نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بأهمية دور الموارد البشرية في رفع قدرات المؤسسات وتعظيم إنتاجها وبالتالي تعزيز قدراتها التنافسية، والتركيز بشكل أكبر على بروز أهمية هذه الإدارة في المؤسسات التعليمية، واستعراض بعض النتائج الرسمية السعودية المرتبطة بتوضيح مستهدفات التعليم الأهلي، مثل تقرير اتحاد الغرف التجارية (2022)، وإبراز التوجه العام لبرنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية واستحداث وزارة التعليم إدارة مسمى إدارة الموارد البشرية، وبرنامج تنمية القدرات سعياً لتعزيز القدرة التنافسية التعليمية. وانطلاقاً من هذا الاستعراض البحثي والرسمي لأهمية دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المؤسسات التعليمية كان الانطلاق للربط بين دور هذه الإدارة في تطوير أداء المدارس الأهلية السعودية التي هي جزء من المنظومة التعليمية بالمملكة بهدف تحقيق القدرة على التنافس، حيث نجد أن مشكلة الدراسة جمعت بين توضيح الإشكالية وإبراز أهمية الدراسة.

أهداف الدراسة:

كان هناك وضوح في التعبير عن أهداف الدراسة من حيث تقديم مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية مع ربط ذلك بأبعاد ممارسات هذه الإدارة من حيث التخطيط والتوظيف والتدريب والتقييم، وكان ذلك بالتركيز على الجانب النظري، في حين تمثل الجانب التطبيقي والعملي في الربط بين أهمية دور هذه الإدارة وبين التوجه الرسمي ورؤية المملكة العربية السعودية لتعزيز مشاركة القطاع الخاص في التعليم .

أسئلة الدراسة :تتسم الدراسة بتركيزها الشديد على تحقيق الهدف المراد منها لذا جاءت أسئلة الدراسة محددة في ثلاث أمور رئيسية تتمثل في:

- ما واقع ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في المدارس الأهلية السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟
- ما متطلبات تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في المدارس السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- ما التصور المقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في المدارس الأهلية السعودية؟

حدود الدراسة:

كان هناك تركيز على توضيح حدود الدراسة مثلما كان هناك تركيز على توضيح أسئلة الدراسة الساعية للإجابة عنها ارتباطا بوضوح الهدف منها بشكل مركز، فكان الحرص على إبراز الحدود الموضوعية التي سبق التعبير عنها بشكل موجز في مشكلة الدراسة وأسئلتها، والحدود المكانية والزمانية التي لم يتم إبرازها في ملخص الدراسة على الرغم من وجودها في متن الدراسة .

مصطلحات الدراسة :

كان هناك حرص على تعريف متغيرات الدراسة المتمثلة في إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية نظريا وإجراءيا، لكن لوحظ الاكتفاء بتعريف نظري واحد لكل منهما، كما أن هذه التعريفات بعضها قديم مثل تعريف إدارة الموارد البشرية حيث الإشارة لتعريف في عام 2010، أما الميزة التنافسية فكان التعريف لعام 2020، وهذه الدراسة في عام 2024، لذا كان من الأفضل استعراض عدد من التعريفات الحديثة ما بين الأعوام (2020- 2024)، ولم يتم تعريف التعليم الأهلي في المملكة وواقعه على الرغم من كونه الظاهرة مجال الدراسة .

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة

فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية:

تم تعريفها لكن تظل التعريفات غير حديثة، إلى جانب هنا الإشارة لتعريف المؤسسات التعليمية، والربط بين مفهوم الإدارة والمؤسسة التعليمية والعلاقة الهامة في تعزيز التنافسية وذلك من إبراز أهمية هذه الإدارة في المؤسسات التعليمية، وكانت أغلب التعريفات قديمة وليس حديثة فيما بعد عام 2020، كما كان هناك حرص على إبراز أهداف الإدارة ما بين كونها أهداف اجتماعية أو تنظيمية أو وظيفية أو أهداف عائدة على الأفراد، ثم تم التطريف لوظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية التي سبق توضيحها في تساؤلات الدراسة ومشكلة الدراسة والتي تمثلت في (التخطيط – التوظيف التي تتضمن الإشارة للاستقطاب، والاختيار والتعيين – التدريب – تقويم أداء الموارد البشرية)

وفي إطار هدف الدراسة المتمثل في إبراز أهداف الموارد البشرية جاءت الاهتمام بإبراز التحديات التي تواجهها في المدارس الأهلية السعودية بهدف الوقوف عليها ومناقشتها والتغلب عليها، لكن يلاحظ أن أغلب المراجع كانت قديمة لم تتعدى عام 2019 عند تقديم النظرة العامة عن التحديات التعليمية، وكان لابد من تحديث هذه النتائج لأن تحديات عام 2024 تختلف بشكل جذري عن عام 2019، نظرا للتغيرات التي يواكبها العالم يوميا وتتأثر بها الدول .

وكان هناك مراعاة لتوضيح أنواع التحديات ما بين البيئة أو التنظيمية أو الذاتية، كما تم التطرق لاستعراض متطلبا تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية والتي تعد من الأسئلة الرئيسية التي تستهدف الدراسة الإجابة عليها، وهنا لم تتعدى المراجع عام 2013.

ثم تم تخصيص جزء من الإطار المفاهيمي متعلق بالوقوف على تعريف الميزة التنافسية وأهميتها في المدارس الأهلية، ثم الربط بين تحقيق هذه الميزة التنافسية ودور إدارة الموارد البشرية في ذلك بالمدارس الأهلية.

الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة

تم استعراض العديد من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، التي تناقش دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية وعلاقتها بالتنافسية، لكن يلاحظ ما يلي:

- عدد الدراسات الذي تم تقديمه بسيط جدا لا يتجاوز 8 دراسات .
- ترجع الدراسات السابقة للفترة ما بين (2015-2022) وهذا يعد تقصيرا حيث لابد من الرجوع لبعض الدراسات الحديثة فيما بعد عام 2022 حيث التركيز على 2023، و 2024.
- لم يتطرق للدراسات الأجنبية في البحث سوى دراسة واحدة وباقي الدراسات كانت عربية، وهو الامر الذي يدل على عدم التعمق في الوصول لمختلف رؤي المدارس البحثية ما بين العربية أو الأجنبية .
- تم استعراض العلاقة بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة الحالي في فقرة واحدة وموجزة .

تقييم الإجراءات المنهجية لإتمام الدراسة الميدانية:

- كان هناك تحديد لطبيعة المنهج المستخدم متمثل في كونه المنهج الوصفي والسبب في ذلك .
- تم تحديد طبيعة مجتمع الدراسة المتمثل في مديري ومديرات المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية وعينة الدراسة التي تم سحبها، وتحديد المناطق بأنها على مستوى المملكة .
- تم الاستعانة بأداة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة وإبراز تكوينات الاستمارة من أربع محاور تعبير عن مضمون أسئلة الدراسة إلى جانب الاستعانة بأداة المقابلة المقننة لجمع المعلومات من قطاع التعليمي على المستوى الحكومي والخاص .
- تم إجراء اختبارات الصدق والثبات والاختبارات الإحصائية المخصصة لذلك .
- تم توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.

تقييم استعراض نتائج الدراسة :

- تم تقسيم النتائج وفق إجابتها على تساؤلات الدراسة، حيث الربط بين النتيجة والإجابة على التساؤل، وهو الأمر الذي يحسب للباحث بأنه مدرك لتحقيق الهدف المراد الوصول له .
- كان هناك مراعاة لتوضيح النتائج الإحصائية المرتبطة بأبعاد الاستمارة بشكل كلي على مستوى أسئلة الدراسة ثم استعراض النتائج بشكل تفصيلي على مستوى العبارات التي تقيس كل تساؤل .
- كان هناك مراعاة للربط بين نتائج كل تساؤل ونتائج الدراسات السابقة التي سبق استعراضها .
- يلاحظ أنه لم يكن هناك تقديم رؤية نقدية للباحثين فيما يتعلق بالنتائج حيث التعليق الكمي والربط مع نتائج الدراسات السابقة .
- تم تقديم المقترح المطلوب من الدراسة والذي كان يعبر عن أحد تساؤلات الدراسة.

التقييم الكلي

- بشكل عام تمتاز الدراسة بكونها مركزة حول هدفها الذي عبرت عنه في كل جزئية من البحث لكن يعاب على الدراسة الاستعانة بمراجع قديمة عربية إلى جانب انخفاض عدد الدراسات الأجنبية المستعان بها وكلها قديمة، حيث كان لابد من تركيز الدراسة على الفترة الزمنية من الدراسات التي تتراوح ما بين عامي 2020 و 2024.
- يلاحظ أن التحليل الإحصائي للدراسة كان مركزاً على المتوسطات والانحراف، على الرغم من أنه كان يفترض تضمن هذه الدراسة الربط بين خصائص العينة والإجابات باستخدام اختبارات الفروض .
- وأن يكون هناك علاقات ارتباطية تسعى الدراسة للوصول لها ومن ثم قياس التأثيرات لهذه العلاقة بين متغيرات الدراسة حيث أن الدراسات الميدانية تتيح تحقيق هذا الأمر الذي يعطي عمق للنتائج وهذا الأمر تم إغفاله والاكتفاء بالإحصاء الوصفية البسيطة.

رؤية عامة على الدراسة

● نقاط القوة:

تتمثل في وضوح الهدف الرئيسي والنهج المنهجي المتبع. العنوان يعكس بدقة ما يسعى البحث لتحقيقه، وتم تفصيل المنهجية بشكل دقيق مما يزيد من مصداقية النتائج. كان هناك تحديد واضح لمجتمع وعينة الدراسة، واستخدام أدوات متعددة لجمع البيانات مثل الاستبانة والمقابلة يعزز من عمق التحليل. إلى جانب ذلك، تقديم توصيات ملموسة مثل تبني التصور المقترح وإنشاء وحدة خاصة بإدارة الموارد البشرية يعد إضافة قيمة تسهم في تطبيق النتائج على أرض الواقع.

● نقاط الضعف :

تعاني من عدة نقاط ضعف منها استخدام مراجع قديمة نسبياً وعدم الاعتماد بشكل كاف على الدراسات الحديثة، خاصة في الفترة من 2020 إلى 2024. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك نقص في الاستعانة بالدراسات الأجنبية حيث تم الاعتماد بشكل كبير على الدراسات العربية، مما قد يحد من شمولية البحث. كما أن التحليل الإحصائي كان بسيطاً ولم يتضمن اختبارات فروض أو قياس العلاقات التآثرية بين متغيرات الدراسة، مما يقلل من النتائج ويضعف من قدرتها على تقديم توصيات تستند إلى تحليل شامل.

● الفرص:

تمثل الدراسة فرصة كبيرة لتطوير إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية بالسعودية من خلال تبني التصور المقترح. هذا يمكن أن يسهم في تعزيز الميزة التنافسية لهذه المدارس، مما يدعم رؤية المملكة في تحسين جودة التعليم وتعزيز مشاركة القطاع الخاص. كما أن الاعتماد على تقنيات حديثة وإجراء دراسات مستقبلية بناءً على نتائج هذه الدراسة يمكن أن يوفر رؤية جديدة ويعزز من تطبيقات إدارة الموارد البشرية.

● التحديات:

أبرز التحديات التي تواجه الدراسة تتمثل في الحاجة إلى تحديث المراجع والمصادر لتكون أكثر توافقًا مع الأبحاث الحديثة، إضافة إلى ضرورة التوسع في الاستفادة من الدراسات الأجنبية لزيادة عمق البحث وشموليته. كما أن الحاجة إلى استخدام أدوات تحليل إحصائي أكثر تعقيدًا لقياس العلاقات بين المتغيرات يمثل تحديًا آخر. هذا يتطلب من الباحثين تطوير مهاراتهم في استخدام هذه الأدوات وتحليل البيانات بشكل أكثر شمولية لتحقيق نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

