

التكليف الرابع

نقد أهداف الدراسة وفرضياتها ومصطلحاتها
ومفاهيمها

اسم الطالبة: زكية السلمي
المقرر: دراسات نقدية
المرحلة: دكتوراه فلسفة الإدارة
جامعة ميدأوشن



عنوان الدراسة محل النقد:

أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في بنك التضامن الإسلامي الدولي.

فكرة التكليف:

يحلل هذا العرض مدى قدرة الدراسة على تحويل مشكلاتها البحثية إلى أهداف قابلة للقياس، وفرضيات منضبطة، ومتغيرات واضحة، ومفاهيم دقيقة.

منظور النقد:

لا يُنظر إلى الأهداف والفرضيات بوصفها عناصر منفصلة، بل بوصفها سلسلة مترابطة تبدأ من المشكلة، وتنتقل إلى المنهجية، وتنتهي بنتائج قابلة للتفسير والتطبيق.

من المشكلة إلى البناء البحثي

المشكلة البحثية في الدراسة تتمثل في سؤال رئيس:

هل يؤثر تدريب العاملين في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية للبنك؟

ولكي تكون الدراسة متماسكة، يجب أن تتحول هذه المشكلة إلى:

أهداف تحدد ما الذي تريد الدراسة الوصول إليه.

فرضيات تفسر العلاقات المحتملة بين المتغيرات.

متغيرات محددة يمكن قياسها ميدانيًا.

مفاهيم مضبوطة نظريًا وإجراءيًا.

منهجية قادرة على اختبار هذه العلاقات.

نقدي:

إذا لم تكن الأهداف والفرضيات امتدادًا مباشرًا للمشكلة، يصبح البحث مجموعة عناصر متجاوزة لا بناءً علميًا متكاملًا.

عرض مختصر للدراسة ومنهجيتها

هدفت الدراسة إلى التعرف على آليات وبرامج التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية، ودور القيادة العليا والمخصصات المالية وتأهيل العاملين في رفع الكفاءة التنظيمية ببنك التضامن الإسلامي الدولي. واعتمدت الباحثة على المنهج الاستطلاعي والمنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية منتظمة بلغت 210 عاملين، ثم حلت البيانات باستخدام برنامج SPSS.

نقطة القوة:

المنهج الوصفي التحليلي مناسب مبدئيًا لرصد اتجاهات العاملين واختبار العلاقة بين التدريب والكفاءة التنظيمية.

الملاحظة النقدية:

المنهج يثبت وجود ارتباط أو أثر إحصائي، لكنه لا يوضح بعمق كيف تتحول البرامج التدريبية إلى ممارسة فعلية تؤثر في الأداء داخل البنك.

المنهج الكمي يجيب عن سؤال: هل يوجد أثر؟

أما المنهج المختلط فيضيف سؤالاً أعمق: كيف يحدث الأثر؟ ولماذا تختلف نتائجه بين الإدارات أو الموظفين؟

أولاً: نقد أهداف الدراسة

حددت الدراسة ثلاثة أهداف رئيسية:

الكشف عن نوعية الآليات والبرامج التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية.

التعرف على دور القيادة العليا في دعم العاملين وتحفيزهم للتدريب.

الكشف عن إمكانات الموارد المتاحة لتفعيل الإدارة الإلكترونية ورفع الكفاءة التنظيمية.

نقطة القوة:

الأهداف ترتبط بموضوع الدراسة، وتغطي عناصر مهمة: التدريب، القيادة، الموارد، والكفاءة التنظيمية.

الملاحظة النقدية:

صياغة الأهداف تميل إلى الوصف، مثل: "الكشف عن" و"التعرف على"، لكنها لا تحدد بدرجة كافية طبيعة العلاقة السببية أو الأثر الذي

تسعى الدراسة لاختباره.

صياغة :

"تحليل أثر جودة برامج التدريب في الإدارة الإلكترونية، ودعم القيادة العليا، وتوافر الموارد التدريبية في رفع الكفاءة التنظيمية للعاملين."

النقد:

الأهداف مناسبة من حيث الموضوع، لكنها تحتاج إلى الانتقال من وصف واقع التدريب إلى تحليل أثره المباشر وغير المباشر في الكفاءة

التنظيمية.

ثانيًا: نقد دقة الأهداف وقابليتها للقياس

الأهداف البحثية ينبغي أن تكون محددة وقابلة للتحقق من خلال مؤشرات واضحة.
نقطة القوة:

تستهدف الدراسة عناصر قابلة للقياس، مثل: وجود الخطط التدريبية، المخصصات المالية، دعم القيادة، وتأهيل العاملين.
الملاحظة النقدية:

لا توضح الأهداف مؤشرات الكفاءة التنظيمية بصورة دقيقة. فهل تقاس الكفاءة من خلال:
سرعة إنجاز المعاملات؟
جودة الخدمات المصرفية؟
تقليل الأخطاء؟
كفاءة استخدام الموارد؟
رضا العاملين أو العملاء؟
فاعلية الاتصال الإداري؟

الهدف القابل للقياس لا يذكر المتغير فقط، بل يحدد المظهر الذي سيتم قياسه منه فكلما زادت دقة المؤشرات، أصبحت النتائج أكثر قابلية للتفسير والتطبيق.

ثالثًا: نقد فرضيات الدراسة

طُرحت الدراسة فرضيات حول أثر:

خطط وبرامج تدريب العاملين.

المخصصات المالية للتدريب.

اهتمام القيادة العليا بالتدريب.

تأهيل العاملين في الإدارة الإلكترونية.

الخصائص الديموغرافية والوظيفية للعاملين.

نقطة القوة:

الفرضيات جاءت في صيغة قابلة للاختبار الإحصائي، وحددت وجود أثر ذي دلالة إحصائية في الكفاءة التنظيمية.

الملاحظة النقدية:

تعاملت الفرضيات مع القيادة والمخصصات والبرامج والتأهيل بوصفها مؤثرات مستقلة متوازية، دون بناء نموذج يوضح علاقتها ببعضها.

فعلى سبيل المثال:

هل دعم القيادة العليا يؤثر مباشرة في الكفاءة التنظيمية؟

أم أنه يرفع جودة التدريب ويوفر الموارد، ثم يؤدي ذلك إلى رفع الكفاءة؟

الفرضيات المتقدمة لا تختبر أثرًا مباشرًا فقط، بل تكشف مسار العلاقة: متغير مستقل - متغير وسيط - نتيجة تنظيمية.

رابعًا: نقد المتغيرات وبناء النموذج البحثي
المتغير التابع:

الكفاءة التنظيمية في البنك.

المتغيرات المستقلة كما تظهر في الدراسة:

برامج التدريب، التأهيل في الإدارة الإلكترونية، المخصصات المالية، ودعم القيادة العليا.
نقطة القوة:

الدراسة حددت عناصر واقعية تؤثر في نجاح التدريب والتحول نحو الإدارة الإلكترونية داخل البيئة المصرفية.
الملاحظة النقدية:

لم يتم الفصل بوضوح بين المتغيرات المستقلة والوسيط والمعدلة.

فدعم القيادة والمخصصات المالية لا يبدو بالضرورة مكونات للتدريب نفسه، بل يمكن أن يكونا عوامل تمكينية تحدد جودة التدريب وفاعليته.
نموذج مقترح:

التدريب في الإدارة الإلكترونية: متغير مستقل.

الكفاءة التنظيمية: متغير تابع.

دعم القيادة والموارد المالية: متغيرات تمكينية أو وسيطة.

الجاهزية الرقمية أو الثقافة التنظيمية: متغيرات معدلة.

الدراسة تملك متغيرات جيدة، لكنها تحتاج إلى نموذج سببي أوضح يشرح آلية انتقال الأثر إلى الكفاءة التنظيمية.

خامسًا: نقد المصطلحات والمفاهيم

عرفت الدراسة مفاهيم الإدارة الإلكترونية والكفاءة والكفاءة التنظيمية والمؤسسة، مستندة إلى أكثر من مرجع نظري. كما عرّفت الكفاءة التنظيمية بوصفها القدرة على إنجاز المهام باستخدام الموارد المتاحة لتحقيق أفضل مردودية ورفع رضا العاملين.

نقطة القوة:

تعدد التعريفات يوضح أن الباحثة حاولت تأسيس المفاهيم داخل إطار نظري يجمع بين علم الإدارة وعلم اجتماع التنظيم والعمل.

الملاحظة النقدية:

التعريفات بقيت نظرية في معظمها، ولم تتحول بصورة واضحة إلى تعريفات إجرائية تربط المفهوم مباشرة بفقرات الاستبانة أو بمؤشرات القياس.

مثال الإجرائي:

إذا كانت الكفاءة التنظيمية تشمل سرعة الإنجاز، وترشيد الموارد، وجودة الخدمة، وفاعلية الاتصال الإداري؛ فينبغي تحديد أي هذه الأبعاد قيس فعلاً، وكيف تم قياسه.

التعريف النظري يوضح معنى المفهوم في الأدبيات، أما التعريف الإجرائي فيوضح كيف سيظهر المفهوم في أدوات البحث ونتائجه.

سادسًا: جدول نقدي للدراسات السابقة والفجوة البحثية

محور الدراسات السابقة	ما أضافته الدراسات	القصور النقدي	الفجوة المستخلصة
التدريب وأداء العاملين	أكدت أن التدريب يحسن الأداء والمهارات والإنتاجية	ركزت غالبًا على التدريب العام ولم تفصل التدريب في الإدارة الإلكترونية	الحاجة إلى تحليل التدريب الرقمي المتخصص داخل المؤسسات المصرفية
الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية	أبرزت دور التقنية والموارد والقيادة في تحسين الخدمات	لم توضح دائمًا كيف تتحول هذه العناصر إلى كفاءة تنظيمية قابلة للقياس	الحاجة إلى نموذج يربط التدريب الإلكتروني بالكفاءة التنظيمية
القيادة والموارد المالية	أوضحت أهمية دعم القيادة والموارد في تطبيق الإدارة الإلكترونية	لم تحسم هل هذه عوامل مستقلة أم وسيطة لنجاح التدريب	الحاجة إلى اختبار المسارات المباشرة وغير المباشرة بين القيادة والتدريب والكفاءة
الدراسات المصرفية	ناقشت التحول للإدارة الإلكترونية وتحسين الخدمات	بعض الدراسات ركزت على متطلبات التطبيق أكثر من نتائج التدريب الفعلية	الحاجة إلى دراسة أثر التدريب في البيئة المصرفية من منظور العاملين

التحليل النقدي:

الدراسات السابقة أثبتت أهمية التدريب والإدارة الإلكترونية، لكنها لم تقدم تفسيرًا متكاملًا لمسار تأثير التدريب في الإدارة الإلكترونية على الكفاءة التنظيمية داخل البنوك.

الفجوة البحثية:

تتمثل الفجوة في محدودية الدراسات التي تدرس دور التدريب الرقمي بوصفه متغيرًا مؤثرًا، مع اختبار أثر القيادة والموارد والجاهزية التنظيمية في تحويل هذا التدريب إلى كفاءة تنظيمية قابلة للقياس.

النقدي العام:

تتميز الدراسة بارتباط أهدافها وفرضياتها بموضوع عملي مهم في البيئة المصرفية، كما أنها استخدمت منهجًا وأداة مناسبين لاختبار العلاقات الأساسية بين التدريب والإدارة الإلكترونية والكفاءة التنظيمية. لكنها تحتاج إلى:

صياغة أهداف تحليلية تفسر الأثر بدل الاكتفاء بالكشف والوصف.

ضبط مؤشرات الكفاءة التنظيمية بصورة إجرائية أدق.

بناء نموذج بحثي يوضح العلاقة بين التدريب والقيادة والموارد والكفاءة.

توضيح المتغيرات الوسيطة والمعدلة بدل التعامل مع جميع العناصر بوصفها مؤثرات مستقلة.

ربط أعمق بين قصور الأدبيات السابقة والفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة.

دعم النتائج الكمية بمقابلات أو تحليل وثائق تدريبية لفهم الأسباب التنظيمية وراء النتائج.

فجوة مقترحة :

دراسة أثر التدريب الرقمي في رفع الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسات الحكومية أو المصرفية، مع اختبار الدور الوسيط للجاهزية الرقمية والدور المعدل لدعم القيادة والثقافة التنظيمية، باستخدام منهج مختلط.

رابط الدراسة

https://drive.google.com/file/d/1loOpDcuqk7hnJ3othsZI9bOJX3YsG4md/view?usp=drive_link



Thank You