

قضايا بحثية

Prepared by

Mohammed Al Jayan

أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية

Lecture Name: قضايا بحثية



أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية

Task No. 06

مقدمة لأهمية البحث



سنتناول في هذا الجزء نقد فرضيات البحث، والتي تُعد من أهم عناصر المنهج العلمي، لأنها تمثل التوقعات التي يضعها الباحث حول طبيعة العلاقة بين المتغيرات قبل جمع البيانات وتحليلها. وتُبنى الفرضيات عادةً على الأدبيات السابقة والإطار النظري، ثم تُختبر باستخدام الأساليب الإحصائية للتحقق من صحتها أو رفضها.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسية التي تدور حول أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية، حيث تناولت أربعة أبعاد للتدريب هي: **خطط وبرامج التدريب، والمخصصات المالية، واهتمام القيادة العليا، وتأهيل العاملين**، ثم اختبرت أثر كل بعد في الكفاءة التنظيمية، كما اختبرت الفروق وفق المتغيرات الشخصية.

**أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية
من وجهة نظر العاملين في بنك التضامن الإسلامي الدولي
دراسة في سوسيولوجيا التنظيم والعمل**

د. انتصار محسن الصلوي *

intissarselwy@gmail.com

ملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على نوعية الآليات والبرامج التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية للعاملين في بنك التضامن الإسلامي، ودور القيادة العليا في تحفيز العاملين وتوفير المخصصات المالية للتدريب وأثر ذلك في رفع الكفاءة التنظيمية للبنك، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الاستطلاعي والمنهج الوصفي التحليلي، وتم الاستعانة بأداة الاستبيان لجمع البيانات وتوزيعها على عينة عشوائية منتظمة من العاملين البالغ عددهم (210)، وتم تحليل الاستبيان ومعالجة مخرجاته بوساطة حزمة SPSS الإحصائية، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: أن دعم القيادة العليا، وتوفير خطط وبرامج تدريب العاملين في مجال الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى رفع إمكانياتهم المعرفية وقدراتهم المهاراتية، كما تبين وجود علاقة قوية جداً بين التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية وتفعيل الكفاءة التنظيمية لبنك التضامن الإسلامي.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الكفاءة التنظيمية، المؤسسة، التدريب.

* أستاذ علم اجتماع التنظيم والعمل المساعد - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تعز - الجمهورية اليمنية.

أولاً: نقاط القوة في فرضيات البحث

1-ارتباط الفرضيات بمشكلة البحث

من أبرز نقاط القوة أن الفرضيات جاءت مرتبطة مباشرة بمشكلة الدراسة. فمشكلة البحث تبحث في أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية على الكفاءة التنظيمية، ولذلك جاءت جميع الفرضيات لاختبار هذه العلاقة بصورة مباشرة.

وهذا يدل على وجود انسجام بين:

مشكلة البحث.

أهداف البحث.

فرضيات البحث.

متغيرات الدراسة.

وهذا يعد من أهم معايير جودة التصميم المنهجي.

2-وضوح صياغة الفرضيات

تميزت الفرضيات بالوضوح والبساطة.

فقد استخدم الباحث صياغة علمية مباشرة مثل:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية..."

وهذه الصياغة مناسبة لأنها:

تحدد العلاقة المطلوب اختبارها.

تحدد اتجاه التحليل.

تجعل القارئ يفهم بسهولة طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

كما أنها تتوافق مع طبيعة الدراسات الوصفية التحليلية.

أولاً: نقاط القوة في فرضيات البحث

3- إمكانية اختبار الفرضيات إحصائياً

من نقاط القوة أيضاً أن جميع الفرضيات قابلة للاختبار باستخدام الأساليب الإحصائية. وقد استخدم الباحث تحليل الانحدار واختبارات الدلالة الإحصائية، وأثبت وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب والكفاءة التنظيمية. وهذا يدل على أن الفرضيات لم تكن نظرية فقط، وإنما يمكن قياسها عملياً.

4- تقسيم المتغير المستقل إلى أبعاد

لم يعامل الباحث التدريب باعتباره مفهوماً عاماً. بل قام بتقسيمه إلى أربعة أبعاد. وهذا يعد نقطة قوة لأن كل بعد يمثل جانباً مختلفاً من العملية التدريبية. وبالتالي أصبح بالإمكان معرفة: أي الأبعاد أكثر تأثيراً. وأيها يحتاج إلى تطوير. وهذا يزيد من القيمة التطبيقية للدراسة.

ثانياً: أوجه القصور في فرضيات البحث

ورغم هذه الإيجابيات، إلا أن هناك عدة ملاحظات علمية يمكن توجيهها إلى فرضيات الدراسة.

أولاً: الاعتماد على نموذج سببي بسيط

اعتمد الباحث على نموذج بسيط جداً.

أي أن العلاقة جاءت بالشكل التالي:

التدريب ← الكفاءة التنظيمية

لكن الواقع الإداري أكثر تعقيداً من ذلك.

فالتدريب لا يؤدي مباشرة إلى الكفاءة التنظيمية.

بل يمر بعدة مراحل.

فعندما يحصل الموظف على التدريب فإنه:

يكتسب معرفة جديدة.

تتطور مهاراته.

يتحسن أدائه.

تقل أخطؤه.

ترتفع إنتاجيته.

وبعد ذلك تتحسن الكفاءة التنظيمية.

إذن توجد سلسلة من العلاقات لم يتناولها الباحث.

ثانياً: أوجه القصور في فرضيات البحث

ثانياً: غياب المتغير الوسيط

من أبرز نقاط الضعف عدم وجود متغير وسيط. وكان من الممكن إدخال متغير مثل:

الأداء الوظيفي.

المهارات الرقمية.

الرضا الوظيفي.

الالتزام التنظيمي.

فعلى سبيل المثال:

التدريب → تحسين الأداء الوظيفي → الكفاءة التنظيمية

وهذا النموذج أكثر واقعية وأكثر استخداماً في الدراسات الحديثة.

ثالثاً: عدم وجود متغير معدل

هناك أيضاً ما يسمى بالمتغير المعدل.

وهو المتغير الذي يزيد أو يقلل من قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

وكان يمكن للباحث أن يختبر تأثير:

الثقافة التنظيمية.

القيادة.

التحول الرقمي.

حجم القسم.

الخبرة الوظيفية.

فقد يكون التدريب فعالاً في بيئة تنظيمية داعمة، وأقل فاعلية في بيئة لا تشجع التغيير و لكن الدراسة لم تتناول هذه الاحتمالات.

ثانياً: أوجه القصور في فرضيات البحث

رابعاً: الفرضيات ركزت على التأثير فقط

جميع الفرضيات تسأل سؤالاً واحداً:

هل يوجد أثر؟

لكنها لم تجب عن سؤال آخر أكثر أهمية:

لماذا يوجد هذا الأثر؟

أو:

كيف ينتقل أثر التدريب إلى الكفاءة التنظيمية؟

وهذا يجعل الدراسة تفسيرية بدرجة محدودة.

خامساً: عدم اختبار العلاقات بين أبعاد التدريب

تناول الباحث أربعة أبعاد مستقلة.

ولكنه لم يختبر العلاقة بينها.

فعلى سبيل المثال:

هل تؤدي زيادة المخصصات المالية إلى تحسين جودة البرامج التدريبية؟

هل دعم الإدارة العليا يساعد على نجاح التدريب؟

هل زيادة التأهيل تؤدي إلى الاستفادة بصورة أفضل من البرامج التدريبية؟

هذه العلاقات لم تناقشها الدراسة.

ثانياً: أوجه القصور في فرضيات البحث

سادساً: غياب فرضيات المقارنة
كان من الممكن أن يضيف الباحث فرضيات مقارنة مثل:
هل يختلف أثر التدريب بين:
الموظفين الجدد والقدامى؟
الإدارات المختلفة؟
أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة؟
وهذه الفرضيات كانت ستثري الدراسة.

سابعاً: عدم وجود فرضية رئيسية شاملة
بدأ الباحث مباشرة بالفرضيات الفرعية.
لكن من الأفضل منهجياً أن يسبقها فرضية رئيسية مثل:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في مجال الإدارة الإلكترونية بأبعاده المختلفة في رفع الكفاءة التنظيمية.
ثم تتفرع منها الفرضيات الخاصة بكل بعد.
وهذا يجعل النموذج أكثر تنظيمًا.

ثالثاً: تقييم نتائج الفرضيات

جميع الفرضيات تقريباً تم قبولها بعد التحليل الإحصائي، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لأبعاد التدريب المختلفة في الكفاءة التنظيمية. ورغم أن ذلك يدعم الإطار النظري للدراسة، إلا أن قبول جميع الفرضيات قد يشير أيضاً إلى أن النموذج كان بسيطاً نسبياً، ولم يتضمن فروضاً أكثر تعقيداً يمكن أن تكشف عن اختلافات أو تفاعلات بين المتغيرات.

كيف كان يمكن للباحث تحسين فرضياته؟

لو كنت مكان الباحث، لكنت أجريت بعض التعديلات المنهجية، مثل:
صياغة فرضية رئيسية عامة تتفرع عنها الفرضيات الفرعية.
إدخال متغير وسيط مثل الأداء الوظيفي أو المهارات الرقمية.
إدخال متغير معدل مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة التحويلية.
اختبار العلاقات بين أبعاد التدريب نفسها.
دراسة التأثيرات غير المباشرة باستخدام أساليب تحليل متقدمة مثل نمذجة المعادلات الهيكلية.

هذه الإضافات كانت ستجعل الدراسة أكثر عمقاً، وتزيد من قدرتها على تفسير النتائج، وليس فقط إثبات وجود علاقة.



الخلاصة:

وفي الختام، يمكن القول إن فرضيات البحث جاءت واضحة، ومنسجمة مع مشكلة الدراسة وأهدافها، وقابلة للاختبار الإحصائي، وهو ما يمثل نقطة قوة في التصميم المنهجي للدراسة. كما نجح الباحث في تقسيم متغير التدريب إلى أبعاد رئيسية، مما أتاح تحليلًا أكثر تفصيلًا لتأثير كل بعد في الكفاءة التنظيمية.

ومع ذلك، فإن الدراسة اعتمدت على نموذج سببي مباشر وبسيط، ولم تتضمن متغيرات وسيطة أو معدلة، كما لم تختبر العلاقات المتبادلة بين أبعاد التدريب أو الآليات التي تفسر انتقال أثر التدريب إلى الكفاءة التنظيمية. لذلك، كان من الممكن تطوير الفرضيات لتصبح أكثر شمولًا وعمقًا، بما يعزز القيمة العلمية للدراسة ويجعل نتائجها أكثر قدرة على تفسير الواقع التنظيمي وتقديم حلول تطبيقية أكثر فاعلية.



Thank You