

مهارات بحثية

Prepared by

Mohammed Al Jayan

أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية

Lecture Name: مهارات بحثية



أثر التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية

Task No. 06

التكليف
06

مقدمة لأهمية البحث



سنتناول في هذا الجزء من العرض أهداف البحث، وفرضياته، ثم نحدد المتغيرات التي اعتمد عليها الباحث، موضحين أيها متغير مستقل، وأيها متغير تابع، وهل يوجد متغير وسيط أم لا.

ويُعد هذا الجزء من أهم أجزاء البحث العلمي؛ لأنه يوضح ما الذي يسعى الباحث إلى تحقيقه، وما العلاقات التي يحاول اختبارها بين المتغيرات المختلفة.

التكليف 06

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 المهارية، 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 نجر - الجمهورية اليمنية.

التكليف
06

أولاً: أهداف البحث

بعد أن عرض الباحث مشكلة الدراسة، انتقل إلى تحديد أهدافها، وهي تمثل النتائج التي يسعى إلى الوصول إليها من خلال الدراسة. وقد جاءت أهداف البحث مترابطة مع مشكلة الدراسة، ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أهداف رئيسية.

الهدف الأول

يسعى الباحث إلى التعرف على الآليات والبرامج التدريبية التي يعتمد عليها بنك التضامن الإسلامي الدولي في تدريب العاملين على الإدارة الإلكترونية، ومدى مساهمة هذه البرامج في رفع الكفاءة التنظيمية.

وهذا الهدف يعد حجر الأساس للدراسة، لأن الباحث يريد معرفة ما إذا كانت البرامج التدريبية الحالية تحقق الغرض الذي أنشئت من أجله. فليس كل برنامج تدريبي يؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء، وإنما يعتمد ذلك على جودة البرنامج، ومحتواه، ومدى ارتباطه باحتياجات العاملين.

ومن خلال هذا الهدف أراد الباحث معرفة:

هل توجد خطة تدريب واضحة؟

هل البرامج التدريبية مناسبة لطبيعة العمل؟

هل تلبي احتياجات الموظفين؟

هل تساهم في تحسين الأداء؟

وهل تنعكس على الكفاءة التنظيمية؟

إذن فإن الباحث لا يقيس وجود التدريب فقط، وإنما يقيس جودته وفاعليته.

أهداف البحث

الهدف الثاني

الهدف الثاني يتمثل في التعرف على دور القيادة العليا في دعم التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية.

وهذا الهدف مهم للغاية، لأن نجاح أي برنامج تدريبي لا يعتمد فقط على وجود الدورات التدريبية، وإنما يعتمد أيضاً على مدى اهتمام الإدارة العليا.

فالقيادة الناجحة تقوم بـ:

- توفير الدعم المالي.
- تشجيع الموظفين على التدريب.
- توفير الوقت المناسب لحضور الدورات.
- متابعة نتائج التدريب.
- تقييم أثره على الأداء.
- وبالتالي فإن الباحث أراد معرفة مدى اهتمام الإدارة العليا بتطوير العاملين.

فإذا كانت القيادة تؤمن بأهمية التدريب، فمن المتوقع أن تكون نتائج التدريب أفضل. أما إذا كان التدريب مجرد إجراء روتيني، فلن يحقق النتائج المطلوبة.

التكليف

06

أهداف البحث

الهدف الثالث

أما الهدف الثالث فهو التعرف على مدى توافر الإمكانيات والموارد اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، ومدى انعكاس ذلك على الكفاءة التنظيمية.

ويقصد الباحث هنا الموارد مثل:

- الأجهزة.
- البرمجيات.
- الشبكات.
- قواعد البيانات.
- الكوادر البشرية المؤهلة.

لأن نجاح الإدارة الإلكترونية لا يعتمد فقط على التدريب، وإنما يحتاج إلى بيئة تنظيمية وتقنية مناسبة. فالموظف المؤهل لا يستطيع العمل بكفاءة إذا كانت الأنظمة التقنية ضعيفة. وفي المقابل، فإن وجود أحدث الأنظمة لن يحقق نتائج جيدة إذا لم يكن الموظفون مؤهلين لاستخدامها. وهذا يدل على أن الباحث ينظر إلى الإدارة الإلكترونية كنظام متكامل.

ثانياً: فرضيات البحث

بعد تحديد الأهداف، انتقل الباحث إلى صياغة الفرضيات. والفرضية هي توقع علمي مؤقت يضعه الباحث قبل جمع البيانات، ثم يقوم باختباره باستخدام الأساليب الإحصائية. وقد اعتمد الباحث على خمس فرضيات رئيسية.

الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر خطط وبرامج التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية على الكفاءة التنظيمية. ومعنى هذه الفرضية أن الباحث يتوقع أنه كلما كانت البرامج التدريبية أكثر جودة وتنظيماً، ارتفع مستوى الكفاءة التنظيمية داخل البنك. أي أن التدريب لا يعد نشاطاً شكلياً، وإنما وسيلة لتحسين الأداء المؤسسي.

فرضيات البحث

الفرضية الثانية

تنص على:
وجود أثر للمخصصات المالية الخاصة بالتدريب في رفع الكفاءة التنظيمية.
وهنا يؤكد الباحث أن التدريب يحتاج إلى تمويل.
فإذا لم تخصص المؤسسة ميزانية مناسبة، فلن تتمكن من:
تنفيذ برامج تدريبية جيدة.
الاستعانة بمدربين مؤهلين.
توفير الوسائل التقنية الحديثة.
وبالتالي فإن نقص التمويل ينعكس سلبيًا على الكفاءة التنظيمية.

الفرضية الثالثة

تتعلق بدور القيادة العليا.
ويرى الباحث أن دعم الإدارة العليا للتدريب يسهم بصورة مباشرة في نجاح الإدارة الإلكترونية.
فالقيادة هي التي:
تضع السياسات.
تعتمد الميزانيات.
تشجع العاملين.
تتابع تنفيذ الخطط التدريبية.
ولذلك افترض الباحث وجود تأثير إيجابي لهذا الدعم على الكفاءة التنظيمية.

فرضيات البحث

الفرضية الرابعة

تنص على:

وجود أثر لتأهيل العاملين في مجال الإدارة الإلكترونية على الكفاءة التنظيمية. ويقصد الباحث أن الموظف كلما امتلك مهارات تقنية وإدارية أفضل، أصبح أكثر قدرة على أداء عمله بكفاءة. وهذا ينعكس على سرعة الإنجاز، وتقليل الأخطاء، وتحسين جودة الخدمات.

الفرضية الخامسة

أما الفرضية الأخيرة فتختلف عن سابقتها. فهي لا تختبر العلاقة بين المتغيرات، وإنما تبحث عن وجود فروق بين أفراد العينة وفقاً للخصائص الشخصية مثل: الجنس. العمر. المستوى التعليمي. سنوات الخبرة. المستوى الوظيفي. عدد الدورات التدريبية. أي أن الباحث يريد معرفة ما إذا كانت هذه الخصائص تؤثر في آراء العاملين حول التدريب والكفاءة التنظيمية.

ثالثاً: تحديد المتغيرات

بعد استعراض الأهداف والفرضيات، يمكن تحديد متغيرات الدراسة بصورة واضحة. ويقصد بمتغيرات البحث الخصائص أو العوامل التي يمكن قياسها، والتي يفترض الباحث وجود علاقة أو تأثير بينها. ومن خلال هذه المتغيرات يتم بناء الفرضيات، واختيار أدوات جمع البيانات، وإجراء التحليل الإحصائي. وبالرجوع إلى هذه الدراسة، نجد أن الباحث اعتمد على ثلاثة أنواع من المتغيرات، وهي: المتغير المستقل، والمتغير التابع، والمتغيرات الديموغرافية (الضابطة)، بينما لم يستخدم متغيراً وسيطاً.

أولاً: المتغير المستقل

المتغير المستقل هو:

التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية.

ويعد هذا المتغير محور الدراسة، لأن الباحث ينطلق من فرضية أن تحسين التدريب في الإدارة الإلكترونية سيؤدي إلى تحسين الكفاءة التنظيمية داخل البنك. ولكن الباحث لم يتعامل مع التدريب كمفهوم عام، وإنما قام بتقسيمه إلى أربعة أبعاد رئيسية.

- خطط وبرامج التدريب (ويقصد به مدى وجود برامج تدريبية واضحة ومنظمة داخل البنك).
- المخصصات المالية (لا يمكن تنفيذ برامج تدريبية ناجحة دون توفير ميزانية مناسبة. ولهذا افترض الباحث أن توفير الموارد المالية يسهم في نجاح التدريب).
- اهتمام القيادة العليا (يركز هذا البعد على دور الإدارة العليا في دعم التدريب).
- تأهيل العاملين (يرتبط هذا البعد بمستوى مهارات العاملين وقدراتهم على استخدام الأنظمة الإلكترونية).

وهذه الأبعاد هي التي قام الباحث بقياسها في الاستبانة.

التكليف

06

ثالثاً: تحديد المتغيرات

ثانياً: المتغير التابع

المتغير التابع هو:

الكفاءة التنظيمية.

وهو يمثل النتيجة التي يحاول الباحث تفسيرها.

أي أن السؤال الرئيس للدراسة هو:

هل يؤدي تحسين التدريب في الإدارة الإلكترونية إلى رفع الكفاءة التنظيمية؟

ثالثاً: هل يوجد متغير وسيط؟

بعد مراجعة نموذج الدراسة وفرضياتها، يتضح أن الباحث لم يستخدم أي متغير وسيط.

فالعلاقة جاءت مباشرة:

التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية → الكفاءة التنظيمية

ولم يفترض الباحث وجود متغير يفسر كيفية انتقال أثر التدريب إلى الكفاءة التنظيمية.

التكليف

06

ثالثاً: تحديد المتغيرات

رابعاً: المتغيرات الضابطة

استخدم الباحث مجموعة من المتغيرات الشخصية، وهي:

الجنس.

العمر.

المستوى التعليمي.

المستوى الوظيفي.

سنوات الخبرة.

عدد الدورات التدريبية.

ولم تستخدم هذه المتغيرات لقياس التأثير المباشر، وإنما لمعرفة وجود فروق بين أفراد العينة. فعلى سبيل المثال:

هل تختلف آراء الموظفين ذوي الخبرة الطويلة عن الموظفين الجدد؟

هل تختلف استجابات الحاصلين على مؤهلات عليا عن غيرهم؟

وهذه التحليلات تساعد في تفسير النتائج بصورة أفضل.



الخلاصة:

وفي الختام، يمكن القول إن الباحث نجح في بناء نموذج بحثي مترابط؛ حيث جاءت الأهداف منسجمة مع مشكلة الدراسة، والفرضيات قابلة للاختبار الإحصائي، كما كانت المتغيرات محددة بوضوح. فقد تمثل المتغير المستقل في التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية بأبعاده المختلفة، بينما كان المتغير التابع هو الكفاءة التنظيمية، ولم تتضمن الدراسة أي متغير وسيط، وإنما اعتمدت على علاقة مباشرة بين المتغيرين، مع استخدام بعض المتغيرات الشخصية كمتغيرات ضابطة لتحليل الفروق بين أفراد العينة.

وبشكل عام، يُعد تصميم الدراسة مناسباً لطبيعة المشكلة، إلا أن إضافة متغير وسيط أو معدل كان سيمنح النموذج البحثي عمقاً علمياً أكبر، ويزيد من القيمة التفسيرية لنتائج الدراسة.



Thank You