



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

قضايا بحثية 2

الموضوع

تقييم الإطار النظري واستعراض الأدبيات السابقة

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 11, 2024

أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين (دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت)

The Impact of Using Technique Management By Objective (MBO) on Performance of Employees (An applied Study in the National Oil Institution in State of Kuwait)

العلاقة بين الإدارة بالأهداف وأداء الموظف

تؤثر الإدارة بالأهداف بشكل إيجابي على أداء الموظف من خلال عدة آليات، منها:

- **زيادة الدافع:** عندما يشارك الموظف في تحديد أهدافه، يشعر بملكية أكبر تجاه هذه الأهداف ويزداد دافعه لتحقيقها.
- **وضوح التوقعات:** تحدد الإدارة بالأهداف بوضوح التوقعات المتعلقة بأداء الموظف، مما يساعد على توجيه جهوده بشكل أفضل.
- **تحسين التواصل:** تزيد الإدارة بالأهداف من التواصل بين الإدارة والموظفين، مما يساهم في حل المشكلات وتحسين الأداء.
- **زيادة الرضا الوظيفي:** عندما يشعر الموظف بأن جهوده موضع تقدير، يزيد رضاه الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين أدائه.

الإطار النظري للدراسة:

يهدف هذا الإطار النظري إلى توفير الأساس النظري لدراسة أثر تطبيق طريقة الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية الكويتية. وسيتم ذلك من خلال استعراض مفاهيم أساسية مثل الإدارة بالأهداف، وأدائها، والعوامل المؤثرة في العلاقة بينهما، بالإضافة إلى استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة.

الدراسة تناولت أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف (MBO) على أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت. في هذا السياق، تم تقديم الإطار النظري على النحو التالي:

الإدارة بالأهداف (Management by Objectives - MBO)

تُعرف الإدارة بالأهداف بأنها أسلوب إداري يعتمد على تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس بين الإدارة والموظفين، مع التركيز على تحقيق نتائج محددة خلال فترة زمنية معينة. وتتضمن هذه الطريقة تحديد الأهداف المشتركة، وتطوير خطط عمل لتحقيق هذه الأهداف، وتقييم الأداء بشكل دوري.

يركز الإطار النظري على مفهوم الإدارة بالأهداف ودوره كمنهجية إدارية تهدف إلى تحسين أداء الموظفين من خلال تحديد أهداف واضحة ومحددة بالتعاون بين المديرين والموظفين. الإطار النظري يعتمد على عدة محاور ومبادئ أساسية للإدارة بالأهداف:

- **الثقة بين الرئيس والمروؤوس:** أهمية تعزيز الثقة المتبادلة لتحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف.
- **المشاركة في تحديد الأهداف:** يشير إلى أهمية إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف لزيادة شعورهم بالالتزام.
- **التغذية الراجعة:** كأداة لتحسين الأداء من خلال تقييم دوري.
- **الالتزام بتحقيق الأهداف:** دراسة مدى التزام الموظفين بتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً.
- **التكامل:** يجب أن تكون الأهداف متكاملة مع أهداف المنظمة ككل.
- **الوضوح:** يجب أن تكون الأهداف واضحة وقابلة للقياس، بحيث يمكن تقييم مدى تحقيقها.

تقييم الطريقة:

الإطار النظري في هذه الدراسة مبني بشكل منطقي، ولكن يمكن تقييمه من خلال النقاط التالية:

1. القوة والارتباط:

الإطار النظري قوي ويستند إلى مبادئ واضحة في الإدارة مثل الثقة والمشاركة والتغذية الراجعة، مما يجعله مرتبطاً بموضوع البحث بشكل جيد.

2. التنوع في الأدبيات:

تم الاعتماد على مجموعة متنوعة من الدراسات السابقة، مما يعزز الأساس النظري للدراسة، ولكن يمكن تحسينه بإضافة دراسات أحدث من بيانات مشابهة لزيادة تحديث المعلومات العلمية.

3. التحليل النقدي:

قد يكون التحليل النظري أفضل إذا تم استعراض الأدبيات بطريقة تحليلية أعمق لربط الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية وتحديد الفجوات في الأبحاث السابقة.

4. الاتساق:

يتسم الإطار النظري بالاتساق، حيث تم تقديم جميع الجوانب الرئيسية المتعلقة بالإدارة بالأهداف بشكل متسلسل ومنطقي.

الخلاصة:

الإطار النظري للدراسة قوي وشامل إلى حد كبير، حيث تم استعراض الأدبيات السابقة وربطها بشكل جيد بموضوع الدراسة. ومع ذلك، كان يمكن تعزيز هذا الإطار من خلال تحليل أعمق للمفاهيم والنظريات وربطها بدراسات أحدث في المجال.

استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة:

تناولت الدراسة أدبيات مختلفة لدعم الإطار النظري، منها:

- دراسات سابقة عن الإدارة بالأهداف التي توضح تأثيرها الإيجابي على الإنتاجية.
- تم الاستناد إلى دراسات مثل دراسة Perlman (2000) و Antonio (2005) التي توضح العلاقة بين تطبيق MBO وتحسين الأداء.
- كما تم الاستشهاد بدراسات أخرى تتعلق بأثر المشاركة والثقة على نتائج الأداء في المنظمات.
- تستند الدراسة إلى عدة أدبيات سابقة، تناولت جوانب مختلفة من الإدارة بالأهداف (MBO) وتأثيرها على أداء الموظفين. الأدبيات تعزز الإطار النظري للدراسة من خلال تقديم شواهد علمية متعددة.
- توجد العديد من الدراسات التي تناولت أثر تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين في مختلف القطاعات. وقد أظهرت هذه الدراسات بشكل عام أن الإدارة بالأهداف تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم، ورضا، وظيفتهم.

1. دراسة Perlman (2000):

- تناولت هذه الدراسة تطبيق إدارة الأهداف في الجامعات وأظهرت نتائج إيجابية بشأن تأثير هذه الطريقة على الأداء المؤسسي.

2. دراسة Antonio (2005):

- ركزت على دور الإدارة بالأهداف في تحسين العمل الجماعي، وأكدت على أن التعاون بين المديرين والموظفين يمكن أن يعزز من فعالية الإدارة بالأهداف.

3. دراسة Boice and Kleiner (2007):

- بحثت في تأثير MBO على الإنتاجية، وخلصت إلى أن تطبيق الإدارة بالأهداف يزيد من التزام الموظفين بتحقيق الأهداف ويعزز الإنتاجية.

4. دراسة Rodgers et al (1991):

- تناولت تأثير MBO على إنتاجية المؤسسات وأظهرت أن اعتماد هذا الأسلوب يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.

تحليل الأدبيات:

- تم اعتماد هذه الأدبيات لتسليط الضوء على فوائد الإدارة بالأهداف من حيث تعزيز الثقة بين المديرين والموظفين، وتشجيع المشاركة في تحديد الأهداف، وتحسين التغذية الراجعة والتزام الموظفين.
- الأدبيات المستعرضة تبرز أن الإدارة بالأهداف ليست مجرد طريقة إدارية، بل تؤدي إلى نتائج ملموسة في أداء الموظفين والمؤسسات في بيئات متعددة، مثل الجامعات والمشاريع الاقتصادية الكبيرة.

تقييم الأدبيات:

- الدراسات المستعرضة تساهم في دعم الإطار النظري للدراسة وتعزز من فرضية أن تطبيق MBO في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت يمكن أن يحقق نتائج إيجابية مشابهة لتلك التي تم توثيقها في البيئات الأخرى.
- تنوع الدراسات من حيث القطاعات المختلفة (تعليمية، صناعية، خدماتية) يعزز من مصداقية النتائج ويتيح فهماً أشمل لتطبيقات الإدارة بالأهداف.

نقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة:

نقاط القوة:

- توفر قاعدة معرفية واسعة حول الإدارة بالأهداف وأثرها على الأداء.
- تنوع الدراسات من حيث القطاعات والمنظمات.

نقاط الضعف:

- عدم وجود اتفاق تام على تعريف الإدارة بالأهداف وأساليب تطبيقها.
- اختلاف النتائج بين الدراسات المختلفة.

الخلاصة:

استعراض الأدبيات السابقة في البحث كان شاملاً ومتعدد الجوانب، مما يساهم في دعم الإطار النظري ويعزز من قوة الدراسة الحالية في تفسير نتائجها المتوقعة.

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم