

دراسات نقدية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الأولى: نقد الإطار النظري – الملائمة والشمولية

الرسالة المختارة

هي للكاتب: محمد مبارك الرشيدي

العنوان هو: " أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين – دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت "

رابط النشر:

<https://emtyiaz.com/library/%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D8%A6%D9%84-%D9%85%D8%A7%D8%AC%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%B1-%D9%88%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%A9-%D9%81%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9>

الإطار النظري

تم تخصيص فصل كامل للإطار النظري في هذه الرسالة وتم الحديث من خلاله عن مفهوم الإدارة بالأهداف الذي يعتبر مفهوم ليس بالحديث فمن عام 1954 أول من نادى به هو داركر وهو يركز على تحديد الأهداف بالعملية الإدارية وبمشاركة المرؤوسين في المنظمة. وكذلك تم الحديث عن هذا المفهوم في عدة أزمنة مختلفة، ففي عام 1976 تحدث داركر أن الإدارة بالأهداف يعتبر منهج إداري. ويشير ياسين في 2002 أنه لا يوجد إدارة من دون أهداف. ومنعا للتكرار والاطالة فلقد استمر الحديث عن مفهوم الإدارة كما ذكره المغربي 2007 والحربي والعلاق 2008، الى 2010 كما قال الغزوي والحداد بأن الإدارة بالأهداف منهج منظم لوضع الأهداف.

كذلك ضم الإطار النظري الحديث عن خصائص الإدارة بالأهداف ومنها الالتزام وتحمل المسؤولية ورفع الروح المعنوية لكل من العاملين والرؤساء على حد سواء.

الإطار النظري

وما زال الحديث مستمر عما يتضمنه الإطار النظري في هذه الرسالة حيث تم التطرق من خلاله الى أهداف وعناصر الإدارة بالأهداف ومتطلباتها. ولكن لا ننسى أن هناك مزايا ومعوقات لكل مفهوم او موضوع, وهذا ما تم ذكره بالفعل هنا بأن هناك مزايا للإدارة بالأهداف منها على سبيل المثال لا الحصر الحكم على الأداء من خلال النتائج والمخرجات.

أما المعوقات ومنها صعوبة تعلم المدراء كيفية تطبيق الإدارة بالأهداف والمبالغة بالتركيز على الهدف ونتائجه وإهمال الوسيلة التي تؤدي لتحقيقه ومن ثم الحصول على النتائج المرجوة.

الإطار النظري

وبشكل شبه دقيق اعتمدت الرسالة في الإطار النظري على مفهوم الإدارة بالأهداف بوضعه مدخلاً إدارياً حديثاً لتحسين الأداء عبر مشاركة العاملين للرؤساء في تحديد الأهداف، ووضوح المعايير، والمراجعة والمتابعة المستمرة.

كذلك اعتمدت على الأبعاد الرئيسية المستخدمة مثل الثقة، المشاركة، الرقابة والمراجعة. وأكثر ما تم التركيز عليه هي الممارسات الإدارية دون التطرق للآثار السلوكية مثل الرضا الوظيفي والنفسية مثل قبول المشاركة بالأهداف. وهنا نقطه مهمه اعتقد كان لابد من التطرق لها في هذا الموضع وهي مشاركة العاملين والرؤساء الاختياري وعدم الاجبار على عمل محدد ومعين مسبقا الا ان تكون المشاركة لتحقيق الامل المرجو من الإدارة بالأهداف عن رغبة وقبول مسبق.

الملائمة والشمولية

أما ما يخص الإطار النظري من ناحية الملائمة والشمولية، فالعنوان والمنهج متوافقان، والمشكلة البحثية مرتبطة بواقع إداري فعلي وهو قطاع النفط. الشمولية: جزئية، إذ ركزت على الجانب الإداري وافتقرت إلى الجانب السلوكي والنفسي. مثل الرضا والتحفيز.

وتفصيلياً: هناك ملائمة بين عناصر البحث، العنوان، المشكلة، المنهج، الإطار النظري، والأداة. مع بعضها ومع السياق التطبيقي للدراسة. فالعنوان يعبر بدقة عن العلاقة الأساسية التي تبحثها الدراسة "أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين" العلاقة منطقية حيث المتغير المستقل "الإدارة بالأهداف"، والمتغير التابع "أداء العاملين"

والمشكلة البحثية مستندة إلى واقع إداري فعلي في قطاع النفط؛ وهي بيئة عمل معقدة تتطلب وضوح أهداف وتقييم أداء مستمر. وهذا يعزز الملاءمة التطبيقية فيها

الملائمة والشمولية

والمنهج المستخدم هو وصفي تحليلي وهو مناسب لطبيعة المتغيرات والعينة البحثية وهم موظفو مؤسسة البترول الوطنية، لأنه يسمح بقياس التصورات والسلوكيات التنظيمية.

الإطار النظري يتسق مع متغيرات الدراسة، لأنه يشرح فكرة “الإدارة بالأهداف” كأداة لتحسين الأداء. إلا أن هناك ضعف بالربط بنظرية نفسية مثل تحديد الأهداف أو القصد من تحديدها، وهذا قد يقلل قليلاً من العمق النظري في الملائمة العلمية

الملائمة والشمولية

وأما ما يخص الشمولية في تعبر عن مدى تغطية البحث لجميع الجوانب المرتبطة بالرسالة نظرياً وعملياً بما يتيح فهماً متكاملًا.

أذ تم التركيز على الجانب الإداري التنظيمي مثل وضع الأهداف، المتابعة والمراجعة دون أن يتوسع في الجوانب السلوكية أو النفسية مثل الرضا، الالتزام، التحفيز كما ذكرنا سابقاً.

والتركيز كذلك على ابعاد الإدارة بالأهداف الأربعة، الثقة، المشاركة، الرقابة والمراجعة وهي جيدة، لكنها تغطي العملية الإدارية فقط، دون تفسير كيف تؤثر هذه الأبعاد على الحالة الذهنية والنفسية للعامل

الملائمة والشمولية

أما تحليل الأداء اقتصر على قياسات كمية وصفية دون مؤشرات نوعية مثل جودة العلاقات أو الإبداع التنظيمي.

والدراسات السابقة تناولت نماذج محدودة، ولم تشمل الاتجاهات الحديثة في إدارة الأداء مثل إدارة الأداء بالنتائج.

وخلاصة القول تتميز الرسالة بدرجة عالية من الملائمة التطبيقية، إذ جاء العنوان والمشكلة والمنهج منسجمين مع الواقع الإداري في قطاع النفط الكويتي، وهو مجال يتطلب وضوح أهداف ومتابعة دقيقة للأداء. أما من حيث الشمولية، فالدراسة ركزت بصورة أساسية على الأبعاد الإدارية دون التوسع في الجوانب السلوكية والنفسية أو البيئة التنظيمية التي قد تؤثر في فاعلية تطبيق الإدارة بالأهداف.

وشكراً