

دراسات نقدية 2

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الثانية: نقد المقدمة

ورقة العمل هي للكاتب: بندر عبد الكريم الجميل

العنوان هو: "أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة منصة
عناية الأسرة لتقنية المعلومات بالرياض"

رابط النشر: <https://mojr.midocean.edu.km/researches/4cb801f5-c384-4375-889e-12ae00971444>

لم يتطرق الكاتب بشكل مباشر لموضوع الرسالة في المقدمة فقط اكتفى بما تم ذكره بالعنوان أن هناك أثر باستخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين, كذلك لم يتكلم ولو بشكل ايجازي عن استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف وهل هي مناسبة لجميع المؤسسات بمختلف قطاعاتها أم انها مناسبة لقطاعات معينة.

أعتقد مجمل ما حاول الكاتب ايصاله هو أن أسلوب الإدارة بالأهداف هم مرتبط فقط بتحسين أداء العاملين وجعلهم مشاركين مع مدراءهم في قرارات المنظمة التي يعملون بها مما يزيد من رضاهم وزيادة الخبرة لديهم وتحفيزهم على العمل مما يؤدي لتحسين الصورة العامة للمؤسسة.

ولم يبرز الكاتب المشكلة الدراسية للبحث في المقدمة وأعتقد انه كان باستطاعته ان يذكر ان الاعتماد على مبدأ الراي المنفرد بالمؤسسة يجعل من العاملين طاقات مقيدة لا تستطيع ابراز مهاراتها مما يزيد الإنتاجية العملية والتي قد تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة, لذلك وجب اللجوء الى تغيير أسلوب الإدارة الى أسلوب الإدارة بالأهداف, والتي ممكن أن تكون هي مشكلة رسالته.

وكان باستطاعته الاستفادة مما قاله (أندريكبولوس, 2022) فيما معناه أن هناك عدم ترابط بين العاملين والمسؤولين مما قد يؤثر على مصلحة الشركة وهذه بحد ذاتها مشكلة, لذلك أسلوب الإدارة بالأهداف من أنسب الحلول التي تنمي مبدأ الشورى ومن ثم السعي للوصول الى تحقيق الأهداف بكل سهولة

ولربما أراد الكاتب ان يجعل اكتشاف المشكلة للقارئ قبل الوصول لنقطة "مشكلة الدراسة" المذكورة بالبحث بشكل واضح ودقيق, ولكن لا ننسى أن ليس كل القراء عندهم تعمق في الفهم, وكلن على حسب تخصصه.

لم تكن المقدمة خالية من المصادر الموثوقة لكن بالرغم من ذكر تلك المصادر التي استفاد منها الباحث الا أنه في كل ما جاء بالمقدمة مما ذكره الباحث تم اقتباسه بشكل غير مباشر واعاد صياغته على حسب موضوعه ولم يكتب شيء مبتكر من أسلوبه فقد اكتفى بما ذكره الباحثين من قبله, ففي كل فقرة من فقرات المقدمة استشهد بما قالوه من سبقه بدءاً بما قاله (أحمد وأبو العينين, 2019), ثم (جايوبا وسلامي, 2016) ومن ثم (أندريكبولوس, 2022) وكذلك (الخلوقو وكوساشي, 2019) الى أن انتهى بـ (ايوكو, 2013) و (السعيد, 2024). وهذا يوضح اعتماده الكلي على المصادر في كل معلومات وبيانات مقدمة البحث, هذا الشيء ليس سيئاً ولكن كباحث لابد من يكون هناك رأي وكتابة بصياغة معينة تبين القدرة على مجارة البحوث السابقة.

المبررات ,أهمية الدراسة

أهمية الدراسة المذكورة ولكن بطريقة غير مباشرة وذلك بالإشارة إلى أهمية الإدارة بالأهداف في تحسين الأداء الوظيفي، وأثرها في تطوير قدرات الموظفين وتحسين الصورة العامة للمؤسسة. لكن مبررات اختيار الموضوع كانت عامة ولم تكن مبنية على فجوات بحثية محددة أو احتياجات فعلية من الواقع العملي أو الأدبيات. وهي بحاجة لتعزيز علمي أو واقع عملي موجود.

مشكلة الدراسة

لم يتم تقديم صياغة دقيقة أو موجزة لمشكلة الدراسة. لكن كما ذكر سابقا ممكن تم التطرق لها ضمناً من خلال الحديث عن أهمية الإدارة بالأهداف، لكن دون توضيح المشكلة بشكل مباشر أو وضع سؤال بحثي يوضحها. وكان من الأفضل تضمين ولو على الأقل سؤال واحد وهو هل الإدارة بالأهداف لها أثر على أداء العاملين وتحسين مستوى الشركة؟

وأنا اعلم أن نقطة "مشكلة الدراسة" موجودة ومكتوبة بشكل جيد وواضح لو استكملنا قراءة البحث, لكن المقدمة هي من ضمن أجزاء البحث والتي تعطي القارئ تصور مبدئي عنه.

ما ذكره الكاتب في العنوان يبين مجتمع الدراسة وهو أن الدراسة تطبيقية على شركة منصة عناية الأسرة لتقنية المعلومات بالرياض, فكان مجتمع الدراسة عبارة عن العاملين بها فقط, ومكان الدراسة مدينة الرياض وزمان الدراسة هو السنة التي عمل بها البحث. لكن في المقدمة لم يتطرق الكاتب لعينة الدراسة ولا لأي محدد من محددات مجتمع الدراسة

لا يوجد تلميح لمتغيرات الدراسة في المقدمة مثل: "أسلوب الإدارة بالأهداف" كمتغير مستقل، و"الأداء الوظيفي" كمتغير تابع. كما لم يتم التطرق لمسألة الضبط أو التحكم في المتغيرات في المقدمة.

أهمية الدراسة

أنا ذكرتها سابقا أن أهمية الدراسة مذكورة ولكن بطريقة غير مباشرة وذلك بالإشارة إلى أهمية الإدارة بالأهداف في تحسين الأداء الوظيفي، وأثرها في تطوير قدرات الموظفين وتحسين الصورة العامة للمؤسسة. وهذا ما استفاد الكاتب من مصدره (جايوبا وسلامي, 2016) لكنها لم تذكر بشكل صريح وملخص في المقدمة

الفجوة البحثية

لم أستطع أن أجد فجوة بحثية في المقدمة والتي قد تجعل للكاتب مبرر أو سبب لاختياره هذا البحث التطبيقي في شركة هو يعمل بها أو عمل بها سابقا, ولكن التلميح لوجود بعض المشاكل أو القصور في أداء العاملين والذي بدوره يؤثر على أداء الشركة بشكل عام سيجعلني استنتج الفجوة البحثية التي أراد الباحث دراستها للمساعدة في حلها أو التخفيف من اثارها لتطوير أداء العاملين وتحسين أداء الشركة

المقدمة

يعيش العالم تطوراً سريعاً في جل مجالات الحياة بشكل عام وفي مجال الإدارة بشكل خاص، مما يستدعي مواكبة هذا التطور من قبل الشركات والمؤسسات بتنوع أعمالها، حيث تعد الإدارة نوعاً متميزاً من الأنشطة كونها تتعامل مع تكوين الأهداف وتحقيقها وتسعى لتوظيف الموارد ذات الكفاءة العالية لإنجاز المهام المطلوبة في المؤسسة بدءاً من وضع الخطط وحتى الانتهاء من تنفيذها بشكل فعلي (أحمد وأبو العينين، 2019).

ويشير جايوبا وسالامي (Jaiyeoba & Salami, 2016) إلى أن تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف يعمل على تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وفاعليته، كما تنعكس آثاره المرئية في تطوير الأداء الإداري، وزيادة رضا العاملين، ورفع معنوياتهم وتحفزهم على العمل، وتزيد من التزامهم وحماسهم، وذلك بسبب إحساسهم بأنهم مسؤولين ومشاركين في اتخاذ القرارات مع المدير، وزيادة خبراتهم ورفع مستواهم، وتحسين الصورة المؤسسية.

ويرى اندريكوبولوس (Andrikopoulos, 2022) أن الفكرة وراء أسلوب الإدارة بالأهداف هي الدمج بين عنصري العمل والإنسان معًا ومحاولة التوفيق بين مصلحة العمل والعاملين، والأخذ بمبدأ الشورى في الإدارة إذ يقوم أعضاء المؤسسة بتحديد أهدافها المشتركة، وكيفية تحقيقها معًا وفقًا لمصلحتهما، وتحديد المسؤولية الرئيسية لكل فرد من ناحية النتائج المتوقعة منه، مع تشجيعهم على المساهمة بأقصى ما في وسعهم لتحقيق أهداف المؤسسة، ومعالجة مشكلاتها بموضوعية.

ولقد أكد الخولوقو وكوساشي (El Khuluqo & Kosasih, 2019) بأن الإدارة بالأهداف تُعد أسلوبًا إداريًا موجهًا نحو الغايات المرغوبة والتي تعزز بناء على معايير موضوعية لقياس التقدم والإنجاز، ويجب أن يتم تبنيه من قبل جميع القطاعات في المؤسسات، فعندما تضمن الإدارة التزام جميع المعنيين بأهداف المؤسسة، فسيكون من السهل توجيه الجهود في طريق التقدم والتطور بها بشكل صحيح لتحسين إنتاجية الأفراد وتحديد وإزالة العقبات الموجودة في طريق التقدم والتطور.

ويرى إيبوكو (Iboko, 2013) أن في إطار عمل الإدارة بالأهداف يحتاج المدير إلى مراجعة تقدم العاملين باستمرار وتقديم التوجيه والمساعدة اللازمة على فترات منتظمة لذلك يصبح من الضروري بناء نظام تحكم داخل النظام المؤسسي، يكون دقيقاً بشكل فعال لمقارنة الأداء الفعلي بالخطط، ويجب أن يكون هذا متفقاً عليه بين المدير ومروؤسيه، كما يتم ذلك من خلال الإدارة التشاركية في عملية صنع القرار.

ويعتد أداء الموظفين واحداً من المرتكزات الأساسية في المؤسسات وعنصراً مهماً يسهم في استدامتها، وقد حرصت المؤسسات إلى تطوير أداء الموظفين والتركيز على هذا المفهوم (الإدارة بالأهداف) باعتباره سبيلاً لتحسين المؤسسة وزيادة نجاحها (السعيد، 2024).



وشكراً