

المهمة الرابعة

"قضايا بحثية" 1 د. سيد عيد

ورقة نقد بحثية

من حيث: "العنوان - المقدمة - مشكلة الدراسة - أهمية الدراسة - أهداف الدراسة - مفاهيم وتعريفات الدراسة - الدراسات السابقة - فرضيات الدراسة - نموذج الدراسة - منهجية الدراسة - التحليل الإحصائي - مناقشة النتائج والتوصيات"

الباحثة. هنادي المبارك

العنوان

" أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين ".

الشرح والتوضيح لأهم النقاط البحثية التالية:

أولاً: العنوان:

عنوان الدراسة: " أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مؤسسة النفط الوطنية في دولة الكويت ".
مدى جاذبية مجال الدراسة:

- مجال شيق :دراسة أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين تعد مجالاً شيقاً وذو أهمية كبيرة في السياق التنظيمي والإداري. الإدارة بالأهداف هي واحدة من الأساليب الإدارية المعروفة لتحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وتقديم مثل هذه الدراسة في قطاع حيوي مثل النفط يزيد من أهمية وشيئية الموضوع.

التغيرات الأساسية ومجال التطبيق

التغيرات الأساسية:

- المتغير المستقل :استخدام طريقة الإدارة بالأهداف.
- المتغير التابع :أداء العاملين.
- المتغيرات الوسيطة والمعدلة :الدراسة قد تشمل متغيرات وسيطة مثل الثقة بين المديرين والموظفين، المشاركة في وضع الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة.

مدى وضوح المتغيرات :المتغيرات الأساسية في الدراسة واضحة ومحددة بشكل جيد. استخدام طريقة الإدارة بالأهداف كمتغير مستقل يُدرس تأثيره على أداء العاملين كمتغير تابع. يتم توضيح العلاقة بين المتغيرات من خلال دراسة الأبعاد الفرعية مثل الثقة، المشاركة، الالتزام، والتغذية الراجعة، التي تؤثر جميعها على الأداء.

مجال التطبيق :الدراسة تطبق على مؤسسة النفط الوطنية في دولة الكويت، وهو مجال تطبيقي مهم لأن صناعة النفط تعد من القطاعات الاستراتيجية والحيوية. تطبيق الدراسة في هذا القطاع يمكن أن يوفر نتائج وتوصيات عملية وقابلة للتطبيق لتحسين أداء الموظفين من خلال استخدام الإدارة بالأهداف.

ثانياً: المقدمة:

المقدمة: الدراسة تسعى لفهم تأثير استخدام طريقة الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، من خلال دراسة تطبيقية في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت. يتم التركيز على تحديد مستويات تطبيق الإدارة بالأهداف وتأثيرها على الأداء، حيث يعتبر الأداء المؤسسي من العناصر الهامة التي تعكس كفاءة وفعالية المؤسسة.

تقييم المقدمة:

الإيجاز :المقدمة مختصرة وتقدم بشكل موجز الهدف من الدراسة، وهو فهم تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء.

الوضوح في توضيح المتغيرات:

- المتغير المستقل :الإدارة بالأهداف (أبعادها مثل الثقة بين المدير والمرؤوس، الشراكة في وضع الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة).
- المتغير التابع :أداء العاملين.

الدقة :المقدمة توضح بوضوح المتغيرات الرئيسية للدراسة (المستقل والتابع)، مما يسهل على القارئ فهم العلاقة التي تسعى الدراسة لاستكشافها.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

تحديد المشكلة :الدراسة تهدف إلى تحليل تأثير استخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت. تتناول مشكلة الدراسة تحديد مدى فعالية الإدارة بالأهداف في تحسين الأداء المؤسسي ومعالجة بعض القضايا المتعلقة بالثقة بين المديرين والموظفين، الشراكة في وضع الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة. تبرز المشكلة من خلال الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير هذه العوامل على الأداء في ظل السياق التنظيمي لمؤسسة النفط.

الثغرات في الدراسات السابقة :الدراسة تستند إلى تحديد الثغرات في الأدبيات السابقة التي قد تكون تناولت الإدارة بالأهداف ولكنها لم تتناول بالتفصيل تأثير الأبعاد المختلفة لهذه الإدارة (مثل الثقة والشراكة والالتزام والتغذية الراجعة) على أداء العاملين. البحث الحالي يسعى لسد هذه الفجوة من خلال دراسة تطبيقية في مؤسسة النفط الوطنية.

التساؤل الرئيسي:

- ما هو تأثير استخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت؟

التساؤلات الفرعية:

1. كيف تؤثر الثقة بين المديرين والموظفين على أداء العاملين؟
2. ما هو تأثير الشراكة بين المديرين والموظفين في وضع الأهداف على الأداء المؤسسي؟
3. كيف يؤثر الالتزام بتحقيق الأهداف على الأداء؟
4. ما دور التغذية الراجعة بين المديرين والموظفين في تحسين الأداء؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة النظرية والإضافة المتوقعة

الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات :تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الحالية حول الإدارة بالأهداف وأثرها على أداء الموظفين، خاصة في سياق المؤسسات النفطية في الكويت.

- **سد الثغرات البحثية:** تسعى الدراسة إلى سد الفجوات في المعرفة الموجودة حاليًا حول العلاقة بين ممارسات الإدارة بالأهداف وأداء الموظفين، مع التركيز على متغيرات مثل الثقة والشراكة في وضع الأهداف، والالتزام، والتغذية الراجعة.
- **إطار نظري مفصل:** تقدم الدراسة إطارًا نظريًا يمكن الباحثين المستقبليين من الاستفادة منه في تصميم أبحاث مشابهة أو متابعة جوانب أخرى لم يتم تناولها بعمق.

الإضافة المتوقعة:

- **تطوير مفاهيم جديدة:** من المتوقع أن تساعد النتائج في تطوير مفاهيم جديدة حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تبني ممارسات الإدارة بالأهداف.
 - **توجيه الأبحاث المستقبلية:** تقديم توصيات ومقترحات للباحثين المستقبليين حول كيفية تطبيق الإدارة بالأهداف بشكل فعال في مختلف البيئات التنظيمية.
- الأهمية التطبيقية والتوصيات العملية**
- الأهمية التطبيقية:**

- **تحسين الأداء المؤسسي:** تقدم الدراسة رؤى حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تبني ممارسات الإدارة بالأهداف، مما يعزز من كفاءة الموظفين وفعالية العمليات.
- **توجيه متخذي القرار:** تساعد النتائج في توجيه متخذي القرار في المؤسسات النفطية وغيرها حول كيفية تنفيذ ممارسات الإدارة بالأهداف بشكل فعال لتحسين أداء الموظفين.

التوصيات العملية:

- **تعزيز الثقة:** يوصى بتعزيز الثقة بين المديرين والموظفين من خلال التواصل الشفاف والمستمر.
- **تشجيع الشراكة في وضع الأهداف:** يجب على المؤسسات تعزيز الشراكة بين المديرين والموظفين في وضع الأهداف لضمان التزام الجميع بتحقيقها.
- **تحسين التغذية الراجعة:** يجب تقديم تغذية راجعة مستمرة للموظفين حول أدائهم لتمكينهم من التحسين المستمر.

توصيات ومقترحات للبحوث المستقبلية

البحوث المستقبلية المقترحة:

1. **توسيع النطاق الجغرافي:** دراسة تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء في مؤسسات أخرى خارج الكويت لمقارنة النتائج.
2. **تحليل التأثيرات طويلة الأمد:** دراسة التأثيرات طويلة الأمد لممارسات الإدارة بالأهداف على الأداء المؤسسي.
3. **البحث في متغيرات إضافية:** مثل تأثير الثقافة التنظيمية أو الهيكل التنظيمي على فعالية الإدارة بالأهداف.

خامسًا: أهداف الدراسة:

تحليل أهداف الدراسة ومدى إمكانية وواقعية التوصل إليها

أهداف الدراسة:

1. الهدف الرئيسي:

- تحليل تأثير تطبيق طريقة الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت.

2. الأهداف الفرعية:

- تحديد مستوى تطبيق طريقة الإدارة بالأهداف في مؤسسة النفط الوطنية.
- قياس تأثير أبعاد الإدارة بالأهداف (الثقة بين المديرين والموظفين، المشاركة في وضع الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة) على الأداء المؤسسي.

تحليل الأهداف:

1. الهدف الرئيسي:

- إمكانية التحقق: يعتمد هذا الهدف على جمع البيانات من العاملين في مؤسسة النفط الوطنية حول مدى تأثير طريقة الإدارة بالأهداف على أدائهم. يمكن تحقيقه من خلال استبيانات أو مقابلات مع الموظفين.
- الواقعية: هذا الهدف واقعي وقابل للتحقيق، خاصة إذا كانت المؤسسة توفر بيئة مناسبة لتطبيق هذه الطريقة.

2. الأهداف الفرعية:

- تحديد مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف:
 - إمكانية التحقق: يمكن جمع البيانات باستخدام استبيانات أو مقابلات لتحديد مدى انتشار هذه الممارسات.
 - الواقعية: الهدف واقعي وقابل للتحقيق باستخدام أدوات جمع البيانات المناسبة.
- قياس تأثير الأبعاد المختلفة:
 - إمكانية التحقق: يتطلب تحليل تأثير الأبعاد المختلفة للإدارة بالأهداف جمع بيانات حول هذه الأبعاد وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية.
 - الواقعية: يمكن تحقيق هذا الهدف بشرط توفر البيانات اللازمة وتحليلها بطرق إحصائية مناسبة.

سادساً: مفاهيم وتعريفات الدراسة:

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

مفهوم الإدارة بالأهداف (MBO) تُعرف الإدارة بالأهداف بأنها تقنية إدارية تهدف إلى تحسين أداء العاملين من خلال تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس يتفق عليها المديرون والموظفون معاً. تعتمد هذه الطريقة على التواصل المستمر وتقديم التغذية الراجعة لتحقيق الأهداف المحددة.

المتغيرات الأساسية:

1. المتغير المستقل: الإدارة بالأهداف، والتي تشمل الأبعاد التالية:

- الثقة بين المديرين والمرؤوسين :تشمل مدى الثقة المتبادلة بين المديرين والموظفين في تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف.
 - الشراكة في وضع الأهداف :تشمل مدى مشاركة الموظفين في عملية تحديد الأهداف المؤسسية.
 - الالتزام بتحقيق الأهداف :يعكس مدى التزام الموظفين بتحقيق الأهداف المحددة.
 - التغذية الراجعة :تشمل تقديم وتلقي التغذية الراجعة حول الأداء من المديرين إلى الموظفين والعكس.
2. المتغير التابع :أداء العاملين، ويشمل:

- الكفاءة :قدرة الموظفين على أداء مهامهم بأقل تكلفة وأعلى جودة.
- الفاعلية :مدى تحقيق الأهداف المرسومة بأعلى جودة ممكنة.

الترابط بين المتغيرات

تم توضيح العلاقة بين المتغيرات من خلال تحليل تأثير الإدارة بالأهداف على أداء العاملين. حيث يُعتقد أن تطبيق أبعاد الإدارة بالأهداف بشكل جيد يؤدي إلى تحسين أداء العاملين من خلال تعزيز الثقة والشراكة والالتزام، وتوفير التغذية الراجعة المستمرة.

الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات الأساسية والمنطق في اختيارها

الأبعاد الفرعية للإدارة بالأهداف:

- الثقة بين المديرين والمرؤوسين :يُعتبر هذا البعد مهمًا لأنه يساهم في بناء علاقة عمل إيجابية ويحفز الموظفين على الالتزام.
- الشراكة في وضع الأهداف :هذا البعد يُشجع على مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار، مما يزيد من التزامهم ورضاهم الوظيفي.
- الالتزام بتحقيق الأهداف :يعتبر هذا البعد مؤثرًا مباشرًا على مدى نجاح تطبيق الإدارة بالأهداف في المنظمة.
- التغذية الراجعة :تُعتبر التغذية الراجعة أساسية لتحسين الأداء المستمر وتصحيح المسار عند الحاجة.

سابعًا: الدراسات السابقة:

قراءة الدراسات السابقة والأدبيات وتفاعلها مع الدراسة الحالية

مدى حداثة الدراسات السابقة :الدراسات السابقة التي تم الإشارة إليها تتراوح من سنوات مختلفة، منها ما يعود إلى الثمانينات والتسعينات مثل دراسات "Drucker (1976)" و"Rodgers, Robert, John E, Hunter (1991)" ، ومنها ما هو أحدث مثل دراسة "Antonio (2005)" و"Agus (2011)" و"Brown (2008)" أثر الحوكمة على الأداء هذا النطاق الزمني يشير إلى تطور مفهوم الإدارة بالأهداف عبر العقود وكيفية تطبيقه في مختلف القطاعات والصناعات.

أوجه الاتفاق بين الدراسات:

1. الإدارة بالأهداف وتحسين الأداء :معظم الدراسات تؤكد على أن الإدارة بالأهداف تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال تحديد أهداف واضحة وتعزيز الالتزام والشفافية.

2. أهمية التغذية الراجعة: الدراسات تتفق على أهمية التغذية الراجعة المستمرة بين المديرين والموظفين في تحسين الأداء وزيادة الفاعلية.

أوجه الاختلاف بين الدراسات:

1. التأثير المتفاوت: بعض الدراسات تشير إلى تأثير كبير للإدارة بالأهداف على الأداء، بينما تظهر أخرى تأثيراً معتدلاً أو ضعيفاً، مما يعكس الاختلاف في البيئات التنظيمية والثقافية التي أجريت فيها الدراسات.

2. العوامل الوسيطة: بعض الدراسات تركز على العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة بينما تتجاهلها أخرى.

مقترحات نظرية لتقديم فروض علمية قابلة للاختبار:

1. الفرضية الرئيسية:

○ H_0 : لا يوجد تأثير معنوي لاستخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية في الكويت.

○ H_1 : يوجد تأثير معنوي لاستخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية في الكويت.

2. الفرضيات الفرعية:

○ $H_{1.1}$: الثقة بين المديرين والموظفين تؤثر إيجابياً على أداء العاملين.

○ $H_{1.2}$: الشراكة في وضع الأهداف تعزز من أداء العاملين.

○ $H_{1.3}$: الالتزام بتحقيق الأهداف يساهم في تحسين الأداء.

○ $H_{1.4}$: التغذية الراجعة المستمرة تزيد من فاعلية العاملين.

ثامناً: فرضيات الدراسة:

الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة ومدى ارتباطها بالعناصر الأخرى

الفروض الرئيسية والفرعية:

الفرضية الرئيسية: (H_0)

• لا يوجد تأثير معنوي لاستخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية في الكويت.

الفرضية البديلة: (H_1)

• يوجد تأثير معنوي لاستخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية في الكويت.

الفروض الفرعية:

1. $H_{1.1}$: الثقة بين المديرين والمرؤوسين تؤثر إيجابياً على أداء العاملين.

2. $H_{1.2}$: الشراكة في وضع الأهداف تعزز من أداء العاملين.

3. $H_{1.3}$: الالتزام بتحقيق الأهداف يساهم في تحسين الأداء.

4. $H_{1.4}$: التغذية الراجعة المستمرة تزيد من فاعلية العاملين

مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها

ارتباط الفروض بالعنوان:

- العنوان "أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين" يوضح مباشرة العلاقة بين المتغير المستقل (الإدارة بالأهداف) والمتغير التابع (أداء العاملين). الفرضيات تسعى لاختبار هذه العلاقة وتحديد مدى تأثيرها.

ارتباط الفروض بالمتغيرات:

- الفروض تعكس بوضوح المتغيرات الأساسية للدراسة. الإدارة بالأهداف كمتغير مستقل تشمل أبعاداً مثل الثقة والشراكة والالتزام والتغذية الراجعة، بينما يتم قياس أداء العاملين كمتغير تابع من خلال الكفاءة والفاعلية.

ارتباط الفروض بالتساؤلات:

- التساؤلات الرئيسية والفرعية تهدف إلى استكشاف تأثير الإدارة بالأهداف على أداء العاملين. الفروض الفرعية تعكس التساؤلات الفرعية وتفصلها، مما يساعد في تحديد تأثير كل بعد من أبعاد الإدارة بالأهداف على الأداء.

تحقيق أهداف الدراسة

إمكانية تحقيق الأهداف:

- الفروض مصممة لاختبار فرضيات واضحة يمكن قياسها من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً. إذا أثبتت الفرضيات صحتها، فإنها ستساهم في تحقيق أهداف الدراسة مثل تحسين الأداء المؤسسي من خلال تبني ممارسات الإدارة بالأهداف.

الارتباط بالأهداف:

- الفروض مرتبطة بشكل وثيق بأهداف الدراسة، حيث تسعى إلى تحديد كيفية تأثير الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية. تحقق هذه الفروض النتائج المتوقعة من الدراسة، والتي تشمل تحسين الأداء والكفاءة.

تاسعاً: نموذج الدراسة:

نموذج أو إطار الدراسة

نموذج الدراسة: الدراسة تتناول أثر استخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت. يتضمن النموذج عدة أبعاد تشمل:

1. الثقة بين المديرين والمؤوسين: التأثير على الأداء من خلال بناء الثقة.
2. الشراكة في وضع الأهداف: مدى تأثير مشاركة الموظفين في تحديد الأهداف.
3. الالتزام بتحقيق الأهداف: تأثير الالتزام على الأداء المؤسسي.
4. التغذية الراجعة: دور التغذية الراجعة في تحسين الأداء.

وضوح العلاقات واتجاه الفروض

وضوح العلاقات: النموذج يعرض العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد الإدارة بالأهداف) والمتغير التابع (أداء العاملين). هذه العلاقات تم توضيحها من خلال الفرضيات الفرعية للدراسة، والتي تهدف إلى اختبار كل بُعد من أبعاد الإدارة بالأهداف على الأداء.

اتجاه الفروض:

- H0: لا يوجد تأثير معنوي لاستخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين.
 - H1: يوجد تأثير معنوي لاستخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين.
- الفروض الفرعية تتعلق بتحديد تأثير كل بُعد من أبعاد الإدارة بالأهداف على الأداء، مثل:
- H1.1: الثقة تؤثر إيجابياً على الأداء.
 - H1.2: الشراكة في وضع الأهداف تعزز من الأداء.
 - H1.3: الالتزام يساهم في تحسين الأداء.
 - H1.4: التغذية الراجعة المستمرة تزيد من فاعلية العاملين

عاشراً: منهجية الدراسة:

تلخيص منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية

مصادر جمع البيانات:

1. المصادر الأولية:

- الاستبيان: تم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت.
- الاستبيان تم تصميمه بعناية ليغطي جوانب مختلفة من الإدارة بالأهداف وأداء العاملين.

2. المصادر الثانوية:

- الأدبيات السابقة: تم الاستفادة من الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة لتأسيس الأساس النظري للدراسة وتحديد الفجوات المعرفية التي تستهدفها الدراسة.

المجتمع والعينة:

- مجتمع الدراسة: يتكون من جميع العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت.
- العينة: تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 380 موظفاً من المجتمع المستهدف، مما يوفر تمثيلاً جيداً لمختلف الفئات داخل المؤسسة

أسلوب وطريقة جمع البيانات:

- الاستبيان: تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تغطي متغيرات الدراسة الأساسية مثل الثقة بين المديرين والمرؤوسين، الشراكة في وضع الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة.

- التحليل الإحصائي: تم جمع البيانات من خلال الاستبيان وتحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. التحليل الوصفي: تم استخدام التحليل الوصفي لتوصيف البيانات المجمعة، بما في ذلك المتوسطات والانحرافات المعيارية.
2. تحليل الانحدار الخطي المتعدد والمتدرج: تم استخدام هذه الأساليب الإحصائية لتحليل تأثير متغيرات الإدارة بالأهداف على أداء العاملين. هذه الأساليب تساهم في تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل الثقة والشراكة) والمتغير التابع (أداء العاملين).

3. اختبار الفرضيات :تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية مثل اختبار "ت" وتقديرات الثقة للتحقق من صحة الفرضيات المعروضة في الدراسة

الحادي عشر: التحليل الإحصائي:

تلخيص التحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

1. التحليل الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية :استخدمت لوصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة مثل العمر والجنس والخبرة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية :استخدمت لتحديد مستويات تطبيق الإدارة بالأهداف والأداء المؤسسي.

2. اختبارات الثبات والصدق:

- اختبار **Cronbach Alpha** :استخدم لقياس الثبات الداخلي للاستبيان، وبلغت قيمته 0.872، مما يدل على موثوقية عالية لأداة القياس.
- اختبار **Kolmogorov-Smirnov** :استخدم لاختبار توزيع البيانات الطبيعي، حيث كانت النتائج ضمن الحدود المقبولة مما يؤكد على سلامة البيانات من حيث التوزيع الطبيعي.

3. اختبار الفرضيات:

- استخدمت التحليلات الإحصائية مثل تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد والمتدرج (Multiple and Stepwise Regression Analysis) لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الإدارة بالأهداف) على المتغير التابع (أداء العاملين).
- قيم R و R^2 :تم استخدام قيم معامل التحديد R^2 لتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كانت القيمة الكلية لـ R^2 حوالي 0.556 مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة تفسر 55.6% من التغيرات في أداء العاملين.

4. اختبارات أخرى:

- اختبار **T** واختبار **F** :استخدمت لاختبار الفرضيات المتعلقة بأثر الإدارة بالأهداف على الأداء. أظهرت النتائج وجود تأثيرات معنوية بين المتغيرات المستقلة والأداء، مما يدل على أن الإدارة بالأهداف تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.
- اختبار **Multicollinearity** :استخدم لفحص مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة، حيث أظهرت القيم المقبولة لـ Tolerance و VIF عدم وجود مشكلة تداخل بين المتغيرات.

الثاني عشر: مناقشة النتائج والتوصيات:

مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج

مساهمة الدراسة:

1. تأثير الإدارة بالأهداف : أثبتت الدراسة أن استخدام الإدارة بالأهداف له تأثير معنوي على أداء العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت. حيث كانت الأبعاد مثل الثقة بين المديرين والمرؤوسين، المشاركة في وضع الأهداف، الالتزام، والتغذية الراجعة عوامل مؤثرة بشكل كبير على الأداء.

2. اتفاق واختلاف النتائج مع الأدبيات:

○ الاتفاق : نتائج الدراسة تتوافق مع الأدبيات السابقة التي تشير إلى أن الإدارة بالأهداف تعزز من أداء الموظفين. الدراسات السابقة مثل دراسة "Rodgers and Hunter (1991)" أشارت إلى تأثير إيجابي للإدارة بالأهداف على الإنتاجية.

○ الاختلاف : بعض الدراسات أشارت إلى أن تأثير الإدارة بالأهداف قد يختلف بناءً على السياق التنظيمي والثقافي. الاختلاف في النتائج قد يكون نتيجة لاختلافات في البيئة التنظيمية أو الثقافة المؤسسية.

أسباب الاختلافات : الاختلافات قد تكون ناتجة عن عوامل متعددة مثل الفروق الثقافية بين المؤسسات أو الاختلاف في مستوى التطبيق العملي لمبادئ الإدارة بالأهداف.

التوصيات العملية وإمكانية تطبيقها

التوصيات:

1. تعزيز الثقة والمشاركة : توصي الدراسة بضرورة تعزيز الثقة والمشاركة بين المديرين والمرؤوسين لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية.

2. الالتزام والتغذية الراجعة : أهمية الالتزام بالأهداف وتقديم تغذية راجعة مستمرة لتحسين الأداء

إمكانية التطبيق : التوصيات قابلة للتطبيق في بيئة العمل، خاصة في المؤسسات التي تسعى لتحسين أداء موظفيها من خلال تبني ممارسات الإدارة بالأهداف. يمكن للإدارة تعزيز هذه الممارسات من خلال تدريب الموظفين وتطوير سياسات واضحة للتغذية الراجعة والمشاركة في وضع الأهداف.

البحوث المستقبلية

التوصيات والمقترحات للبحوث المستقبلية:

1. دراسة تأثير العوامل الثقافية : البحث في كيفية تأثير الثقافة المؤسسية على فعالية الإدارة بالأهداف.

2. تحليل طويل الأجل : إجراء دراسات طويلة لمتابعة تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء المؤسسي على مدى زمني طويل.

3. توسيع نطاق الدراسة : تطبيق الدراسة في مؤسسات أخرى أو قطاعات مختلفة لتعميم النتائج

الخلاصة

الدراسة قدمت مساهمة مهمة في فهم تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء المؤسسي. أظهرت النتائج توافقًا مع الأدبيات السابقة، مع بعض الاختلافات التي يمكن تفسيرها بالعوامل الثقافية والتنظيمية. التوصيات المقدمة قابلة للتطبيق وذات قيمة عملية، وتفتح الباب لمزيد من البحوث المستقبلية لتوسيع نطاق الفهم وتحسين الأداء المؤسسي.