



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

قضايا بحثية 2

الموضوع

الأهداف والاسئلة البحثية

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 14, 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)

وضوح الأهداف:

الأهداف الرئيسية واضحة تمامًا. الباحث حدد هدفًا رئيسيًا يتعلق بقياس تأثير الإدارة بالأهداف (MBO) على أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية. الأهداف الفرعية تتناول جوانب محددة مثل المشاركة، الالتزام، الثقة بين الرئيس والمروّوس، والتغذية الراجعة.

- الأهداف الرئيسية: الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في قياس وتحليل أثر **استخدام الإدارة بالأهداف** (MBO) على أداء العاملين. هذه الصياغة تعطي انطباعًا واضحًا عن اتجاه البحث، إذ يحدد بشكل مباشر ما يسعى الباحث إلى استكشافه، وهو تأثير أسلوب إداري معين على فئة معينة من العاملين في قطاع محدد (مؤسسة البترول الوطنية).

- الأهداف الفرعية واضحة ومحددة، مما يعكس أن الباحث لديه رؤية دقيقة لما يريد تحقيقه.

- الأهداف الفرعية: الباحث يحدد جوانب محددة للإدارة بالأهداف مثل "المشاركة، الالتزام، الثقة، التغذية الراجعة"، وهذه الأبعاد تدل على أن الباحث لا يدرس الإدارة بالأهداف ككل فقط، بل يحلل كل عنصر منها. الأهداف الفرعية مفصلة بشكل يعزز وضوح البحث ويسمح بفهم أدق لكيفية تحقيق الهدف الرئيسي.

- النقاط التي تحتاج لتحسين:

- على الرغم من وضوح الأهداف، يمكن تعزيز التركيز على المشكلة البحثية بشكل أوضح. الأهداف الحالية تركز على النتائج (مثل تحديد أثر الإدارة بالأهداف)، لكن لا يتم توضيح بعمق السياق الذي دفع الباحث لدراسة هذا الموضوع، مثل وجود مشاكل أو تحديات في إدارة الأداء التي تسعى الدراسة لمعالجتها.

اتصال الأهداف بالأسئلة:

هناك ترابط قوي بين الأهداف والأسئلة البحثية. على سبيل المثال، الأهداف الفرعية التي تتعلق بتحديد مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف أو مستوى أداء العاملين تعكسها أسئلة البحث المباشرة مثل: "ما مستوى تصورات المبحوثين حول استخدام طريقة الإدارة بالأهداف؟" و "ما مستوى تصورات المبحوثين حول أداء العاملين؟".

- الأسئلة البحثية تتماشى بشكل جيد مع الأهداف، حيث إنها تطلب إجابات مباشرة يمكن أن تساعد في تحقيق الأهداف الموضوعية.

- كذلك الأسئلة البحثية مصاغة بطريقة تعكس مباشرة الأهداف الفرعية. على سبيل المثال:

- الهدف الأول هو "تحديد مستوى تطبيق طريقة الإدارة بالأهداف"، وقد تم ترجمته إلى السؤال الأول: "ما مستوى تصورات المبحوثين حول استخدام طريقة الإدارة بالأهداف؟". هنا نرى أن السؤال يسعى لقياس نفس ما يحاول الهدف تحقيقه، وهو فهم كيفية استخدام هذا الأسلوب الإداري من وجهة نظر المبحوثين.

- الهدف الثالث "التعرف على أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين" يرتبط بالسؤال الثالث: "ما هو أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين؟". هنا، مرة أخرى، نجد اتصالاً واضحاً بين الهدف والسؤال، حيث إن السؤال يتيح للباحث الحصول على المعلومات اللازمة لتحقيق هذا الهدف.

النقاط التي تحتاج لتحسين:

الأسئلة تميل إلى التركيز على تقييم التصورات أكثر من تقديم استكشاف نقدي أو تحليلي لآليات الإدارة بالأهداف. كان من الممكن أن تتضمن الأسئلة استفسارات حول تحديات تطبيق الإدارة بالأهداف أو الأثر السلبي المحتمل لهذه الطريقة، لتقديم نظرة أكثر شمولية.

كل هدف مرتبط مباشرة بسؤال أو أكثر من الأسئلة البحثية. هذا الاتصال بين الأهداف والأسئلة يعزز الترابط المنهجي في البحث، ويضمن أن الأسئلة البحثية تتوجه بشكل صحيح نحو تحقيق الأهداف.

وضوح الأسئلة:

الأسئلة البحثية واضحة ومباشرة، وهي مصاغة بطريقة سهلة الفهم للقارئ. الأسئلة تسأل بشكل مباشر عن تصورات المبحوثين حول الإدارة بالأهداف وأداء العاملين، وتقدم فرصة لتحليل كل جانب من جوانب البحث.

الأسئلة مصاغة بأسلوب يسهل الإجابة عليها من خلال البحث الميداني أو جمع البيانات، مما يعزز من قوة البحث. فهي لا تحتوي على مصطلحات معقدة أو غير مفهومة، وهذا يسهل على المبحوثين الإجابة عليها. على سبيل المثال، السؤال "ما مستوى تصورات المبحوثين حول أداء العاملين؟" هو سؤال بسيط يمكن للمبحوثين الإجابة عليه بسهولة من خلال الاستبيانات أو المقابلات.

الوضوح في الأسئلة يساعد أيضاً في تحقيق نتائج دقيقة، لأن الأسئلة لا تترك مجالاً كبيراً للتأويل أو الفهم الخاطئ. هذا مهم جداً في البحوث الميدانية حيث يعتمد الباحث على جمع بيانات واضحة وموثوقة.

النقاط التي تحتاج لتحسين

على الرغم من وضوح الأسئلة، فإن صياغتها تميل لأن تكون عامة جدًا. يمكن أن تكون أكثر تحديدًا وتعمقًا مثل إضافة أسئلة تتعلق بظروف معينة في مؤسسة البترول الوطنية، أو استفسار عن تأثير اختلافات معينة بين الموظفين (مثل الخبرة أو المستوى الوظيفي) على استجابتهم للإدارة بالأهداف.

غياب الأسئلة المفتوحة: جميع الأسئلة الحالية تميل لأن تكون مغلقة، تركز على مستويات وتصورات محددة. إضافة أسئلة مفتوحة قد تعطي مساحة للمبحوثين للتعبير عن آرائهم بحرية واستكشاف جوانب جديدة لم يتم تناولها.

الترابط بين الأهداف والأسئلة:

هناك ترابط واضح بين الأهداف والأسئلة البحثية، حيث تمثل الأسئلة وسيلة للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق الأهداف الفرعية. الأسئلة تمثل تحليلًا تفصيليًا للأهداف وتتيح الإجابة على الأهداف من خلال جمع البيانات المتعلقة بتصورات العاملين.

كل هدف رئيسي أو فرعي يمكن أن يرتبط مباشرة بأحد الأسئلة، مما يعكس اتساقًا في منهجية البحث. هناك ترابط منطقي أيضًا بين كل هدف وكل سؤال، حيث أن كل سؤال يجيب عن جانب معين من الأهداف. على سبيل المثال:

الأهداف المتعلقة بتحديد مستوى الأداء أو مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف تجد انعكاسها في الأسئلة الأولى والثانية.

الأهداف المتعلقة بتحليل أثر الأبعاد المختلفة للإدارة بالأهداف (مثل الثقة أو المشاركة) تتوافق مع الأسئلة التي تستفسر عن تأثير تلك الأبعاد على الأداء.

هذا الترابط بين الأهداف والأسئلة يعني أن الأسئلة ليست مجرد استفسارات عشوائية، بل هي أدوات مصممة بعناية لتوجيه البحث نحو تحقيق أهدافه المحددة.

- النقاط التي تحتاج لتحسين:

يمكن تحسين الترابط من خلال تعميق تحليل الأهداف بحيث لا يقتصر على التصورات العامة، بل يتناول أيضًا الآثار المترتبة على تطبيق الإدارة بالأهداف. كما أن تضمين أبعاد إضافية مثل تحليل البيئة التنظيمية أو التحفيز قد يكون مفيدًا لفهم الأبعاد المتعددة لتأثير الإدارة بالأهداف.

تفصيل أكبر لبعض الأهداف والأسئلة:

1. الهدف الثالث: "التعرف على أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية" هو الهدف الأكثر أهمية في الدراسة، حيث يحاول الباحث أن يفهم كيف تؤثر الإدارة بالأهداف على الأداء الفعلي للعاملين.

- هذا الهدف مدعوم بمجموعة من الأسئلة التفصيلية التي تدرس أبعادًا محددة مثل الثقة والمشاركة والالتزام، وهي جميعها جوانب من الإدارة بالأهداف، ما يوفر تغطية شاملة للأبعاد التي تؤثر على الأداء.

2. الهدف الخامس: "تقديم توصيات من شأنها تعزيز أثر استخدام الإدارة بالأهداف" يعكس رؤية مستقبلية، حيث يسعى الباحث إلى تقديم حلول ملموسة بناءً على النتائج التي سيحصل عليها. هذا الهدف قد لا يتطلب سؤالاً مباشراً، ولكنه يشير إلى أن الباحث سيستند إلى الإجابات على الأسئلة السابقة لتقديم توصيات مفيدة.

5. العمق التحليلي للأهداف والأسئلة:

- النقاط الإيجابية:

الأهداف والأسئلة تغطي جوانب مهمة من موضوع الإدارة بالأهداف، وتقدم رؤية شاملة لكيفية تأثير هذا الأسلوب الإداري على أداء العاملين. تحليل الثقة والمشاركة والالتزام والتغذية الراجعة يمثل فهماً عميقاً للعوامل المؤثرة على الأداء.

- النقاط التي تحتاج لتحسين:

التركيز على الأبعاد الإيجابية للإدارة بالأهداف فقط قد يؤدي إلى تحيز في النتائج. كان من الممكن إضافة أهداف أو أسئلة تتناول الآثار السلبية المحتملة أو التحديات التي قد تواجه تطبيق هذا الأسلوب الإداري في سياقات مختلفة.

إضافة مقارنة بين الإدارة بالأهداف وأساليب إدارية أخرى قد تضيف مزيداً من العمق على البحث وتتيح للباحث تقييم فعالية الإدارة بالأهداف بشكل نسبي.

الخلاصة النقدية:

الباحث قام بعمل جيد في صياغة الأهداف والأسئلة بشكل واضح ومنهجي، مما يجعل الدراسة مترابطة وقابلة للتنفيذ.

الترابط بين الأهداف والأسئلة يعزز من اتساق البحث، ولكن هناك حاجة لتعميق التحليل واستكشاف جوانب إضافية من الموضوع.

يمكن تحسين صياغة الأسئلة لتكون أكثر تحليلاً وتعمقاً، وإضافة أسئلة مفتوحة قد تعزز من جودة النتائج وتفتح المجال لاكتشاف أبعاد جديدة.

الأسئلة البحثية مصاغة بشكل واضح وتناسب تمامًا مع الأهداف المحددة في البحث.

الأهداف والأسئلة مترابطة بشكل جيد، مما يضمن أن الأسئلة البحثية ستؤدي إلى تحقيق الأهداف.

صياغة الأسئلة بسيطة ومباشرة، مما يسهل جمع البيانات وتحليلها بفعالية.

الأهداف والأسئلة متكاملة ومترابطة بشكل جيد، حيث تعكس الأسئلة البحثية الأهداف وتقدم وسيلة مباشرة لتحقيقها.

صياغة الأهداف والأسئلة واضحة ومحددة ولا يوجد غموض فيها، مما يجعلها مناسبة للبحث العلمي.

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم