

المهمة الرابعة

"دراسات نقدية" 1 د. عادل عصام

ورقة نقد بحثية

من حيث: "أهداف البحث"

الباحثة. هنادي المبارك

العنوان

"أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين".

المستخلص:

ورقة نقدية بحثية من حيث "أهداف البحث" تمتاز بتحديد أهداف واضحة وقابلة للتحقيق، وهي ذات أهمية عملية وعلمية، حيث تسعى لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تطبيق منهجية إدارة حديثة.

أهداف البحث:

أهداف البحث هي كالتالي:

1. قياس مستوى استخدام طريقة الإدارة بالأهداف من وجهة نظر العاملين في مؤسسة النفط الوطنية بدولة الكويت.
 2. تحديد مستوى أداء العاملين كما يُرى من قبل الموظفين في نفس المؤسسة.
 3. تقييم التأثير المعنوي لاستخدام أبعاد طريقة الإدارة بالأهداف (مثل الثقة بين المدير والمروّوس، الشراكة في تحديد الأهداف، التزام الموظفين بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة) على أداء الموظفين.
 4. تحديد أي الأبعاد له التأثير الأكبر على أداء العاملين في المؤسسة.
- هذه الأهداف توضح الرغبة في فهم تأثير تطبيق منهجية الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين وكيفية تحسين الأداء من خلال هذه المنهجية.

يتضمن نقد هذه الورقة البحثية على نقاط ايجابية ونقاط سلبية كالتالي:

النقاط الإيجابية:

وضوح الأهداف:

- الهدف الرئيسي من البحث، كما تم تحديده في مقدمة الورقة، هو تقييم تأثير استخدام طريقة الإدارة بالأهداف على أداء العاملين. هذا الهدف محدد وواضح، مما يسهل على القارئ فهم الغاية من البحث.

قابلية التحقيق:

- الأهداف تبدو قابلة للتحقيق نظراً لأنها تعتمد على جمع بيانات من العاملين وتحليلها باستخدام طرق إحصائية. استخدام استبيانات لجمع البيانات هو منهج منطقي يتماشى مع أهداف البحث.

أهمية الأهداف والإضافة العلمية:

- البحث يتناول موضوعاً ذا أهمية عملية كبيرة، خاصة في قطاع النفط، حيث يُعد الأداء الفعال للعاملين أساسياً. أهمية البحث تتضح من خلال السعي لتحسين الأداء عبر تطبيق منهجية إدارية حديثة.

التفصيل والتحديد:

- الأهداف تشمل عدة جوانب مثل الثقة بين المديرين والموظفين، الشراكة في وضع الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة. هذا التفصيل يعزز من شمولية البحث ويجعله أكثر توجيهاً.

ملاءمة الأهداف مع الإطار النظري:

- الأهداف متسقة مع الإطار النظري، وهو منهج الإدارة بالأهداف (MBO). تم توضيح كيف يمكن لعناصر هذه المنهجية أن تؤثر على الأداء الوظيفي، مما يعزز من ربط الأهداف بالإطار النظري.

النقاط السلبية:

عدم الشمولية في تغطية جميع العوامل المؤثرة:

- بينما يركز البحث على تأثير الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، قد يكون من الضروري النظر في عوامل أخرى قد تؤثر على الأداء مثل ثقافة المؤسسة، مستوى الدعم الإداري، والموارد المتاحة. عدم تضمين هذه العوامل يمكن أن يحد من شمولية النتائج.

غياب مقارنة مع منهجيات إدارية أخرى:

- الهدف يتمحور حول منهجية الإدارة بالأهداف فقط. كان من المفيد أن يتضمن البحث مقارنة بين هذه المنهجية ومنهجيات أخرى مثل إدارة الأداء التقليدية، لمعرفة مدى فعالية الإدارة بالأهداف بشكل أكثر وضوحاً.

تعميم النتائج دون مراعاة الفروقات الفردية:

- قد يكون هناك تفاوت في تأثير الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بناءً على عوامل فردية مثل الخلفية التعليمية، الخبرة العملية، أو القسم الذي يعملون فيه. عدم تناول هذه الفروقات يمكن أن يؤدي إلى تعميم غير دقيق للنتائج.

نقص في التفاصيل حول كيفية قياس الأداء:

- لم تقدم الورقة توضيحات كافية حول كيفية قياس أداء العاملين بدقة. كان من المفيد تحديد معايير الأداء بشكل أوضح، والتأكد من أن هذه المعايير تغطي كافة جوانب الأداء الوظيفي.

عدم تضمن أهداف طويلة الأمد:

- التركيز كان على الأهداف قصيرة الأمد مثل تحسين الأداء الحالي. من الممكن أن يكون من المفيد تضمين أهداف طويلة الأمد، مثل تطوير استراتيجيات لتعزيز الاستدامة في الأداء العالي.

غياب الاهتمام بالعوامل الخارجية:

- لم تتناول الورقة العوامل الخارجية التي قد تؤثر على الأداء مثل التغيرات الاقتصادية أو التكنولوجية. إدراج هذه العوامل يمكن أن يعزز من فهم الأثر الحقيقي للإدارة بالأهداف.

الخلاصة:

عند التخطيط لدراسة بحثية، من المهم مراعاة هذه النقاط لضمان تصميم يمكن أن يحقق أقصى قدر من الفائدة ويقلل من المحدوديات المحتملة. ينصح بأن تشمل الأبحاث المستقبلية تحليلاً أعمق للعوامل المؤثرة الأخرى، مثل ثقافة المؤسسة ودورها في نجاح تطبيق الإدارة بالأهداف.