



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

دراسات نقدية 2

الموضوع

اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة – مصطلحات ومفاهيم الدراسة

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 19,2024

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)

مقدمة:

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة هي المقاصد أو الغايات التي يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال بحثه. تُحدد أهداف الدراسة في بداية البحث وتوفر توجيهًا واضحًا للباحث حول ما يجب أن يركز عليه.

فرضيات الدراسة:

الفرضيات هي توقعات أو استنتاجات مبدئية يضعها الباحث بناءً على المعلومات المتاحة. تسعى الفرضيات إلى تقديم تفسير مبدئي للعلاقة بين المتغيرات التي يدرسها الباحث.

مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

المصطلحات والمفاهيم هي الكلمات أو العبارات التي يتم استخدامها بشكل متكرر في البحث، ويجب على الباحث تحديد معانيها بدقة لضمان وضوح البحث. يتعين على الباحث شرح المصطلحات التي قد تكون غامضة أو قد تُفهم بطرق مختلفة.

الخلاصة:

- أهداف الدراسة تحدد ما يسعى الباحث لتحقيقه.
- فرضيات الدراسة هي توقعات مبدئية تعتمد على البحث وتُختبر أثناء البحث.
- مصطلحات ومفاهيم الدراسة تساعد في توضيح معنى المصطلحات الأساسية لضمان فهم مشترك بين الباحث والقارئ.

أهداف الدراسة ايجابا:

1. وضوح ودقة الأهداف:

- التحليل: أهداف الدراسة كانت واضحة ومحددة. وهي تركز على تحليل أثر استخدام الإدارة بالأهداف في أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت. الأهداف واضحة ومباشرة ولا يوجد غموض في تحديدها.
- الهدف الرئيسي هو قياس وتحليل أثر تطبيق الإدارة بالأهداف (MBO) على أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية.
- النقد: وضوح الأهداف يعد من نقاط القوة، حيث يتيح للقارئ فهم مباشر لما تسعى الدراسة إلى تحقيقه. لا يوجد غموض أو لبس في صياغتها.

2. ترتيب الأهداف واتساقها مع الإجراءات البحثية:

- التحليل: الأهداف تتسق مع الإجراءات البحثية وتتماشى مع الأسئلة التي تم طرحها والفرضيات المقدمة. بدايةً من تقييم مستوى التطبيق إلى تحليل أثره على الأداء، كل هدف يتكامل مع الآخر.
- وتتماشى مع منهجية البحث وتحليل الأداء والعوامل المرتبطة بالإدارة بالأهداف. كل هدف يتوافق مع الجوانب التي تم تحليلها في الدراسة.
- النقد: الاتساق في ترتيب الأهداف يجعل الدراسة منهجية ومبنية بشكل جيد، حيث تم ترتيب الأهداف حسب مراحل البحث بشكل منطقي ومتسلسل.

3. قابلية الأهداف للقياس:

- التحليل: الأهداف قابلة للقياس باستخدام أدوات كمية مثل الاستبيان. حيث تتناول مستويات تطبيق الإدارة بالأهداف وتأثيرها على الأداء. وتم تقسيم الأهداف إلى محاور واضحة يمكن تقييمها مثل الثقة، الالتزام، والمشاركة. تم استخدام أدوات قياس مثل الاستبيانات والاختبارات الإحصائية لتحليل النتائج.
- النقد: هذا الجانب تم تنفيذه بنجاح، حيث إن كل هدف يمكن قياسه إحصائيًا مما يزيد من مصداقية النتائج. مما يجعل الأهداف ليست فقط قابلة للقياس، ولكن الأدوات المستخدمة (مثل الاستبيانات) تدعم تحقيق هذه الأهداف بطريقة علمية دقيقة.

4. ارتباط الأهداف بمشكلة الدراسة:

- التحليل: الأهداف ترتبط بشكل مباشر مع مشكلة الدراسة، وتتماشى بشكل مباشر مع مشكلة الدراسة. فالمشكلة تركز على تأثير تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، والأهداف تسعى إلى تحديد هذا التأثير من خلال عدة أبعاد مثل المشاركة والالتزام والثقة التي تتعلق بتحليل أثر الإدارة بالأهداف على الأداء الوظيفي.
- النقد: الارتباط الوثيق بين الأهداف ومشكلة الدراسة يعزز من ترابط البحث ويعطي مصداقية أكبر للنتائج التي سيتم التوصل إليها.

أهداف الدراسة سلباً:

1. عدم الشمولية أو التحديد المفرط:

قد تكون الأهداف محددة للغاية بحيث تركز فقط على جوانب معينة من الإدارة بالأهداف (مثل الالتزام أو الثقة)، دون استكشاف الأبعاد الأخرى التي يمكن أن تؤثر على أداء العاملين، مثل البيئة التنظيمية أو التحفيز الذاتي. كان من الأفضل أن تكون الأهداف أكثر شمولية لتغطي جوانب أوسع من إدارة الموارد البشرية.

2. غياب أهداف تحليل التحديات:

الأهداف لا تتناول بشكل واضح التحديات التي قد تواجه تطبيق الإدارة بالأهداف في المؤسسة. تجاهل هذا الجانب قد يؤدي إلى عدم وضوح العقبات المحتملة التي تعيق الأداء الوظيفي.

3. تركيز الأهداف على العلاقة السببية دون النظر للعوامل الخارجية:

الأهداف تركز بشكل كبير على العلاقة المباشرة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين، دون النظر إلى العوامل الخارجية الأخرى التي قد تؤثر على هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة.

تحليل الفرضيات ايجابيا:

1. وضوح صياغة الفرضيات:

- التحليل: الفرضيات صيغت بشكل واضح ودقيق. وهي مرتبطة بشكل مباشر بالأهداف والمشكلة البحثية. الفرضيات تناولت العلاقة بين الإدارة بالأهداف وتحسين الأداء بطريقة متسقة.
- الفرضية الرئيسية تتناول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين.
- النقد: الفرضيات تم صياغتها بطريقة لا تترك مجالاً للغموض، مما يسهل اختبارها وتحليل النتائج بناءً عليها. وضوح الفرضيات يجعل التحليل أكثر دقة ويسمح بإجراء الاختبارات الإحصائية الملائمة.

2. تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة:

- التحليل: المتغيرات تم تحديدها بدقة. المتغيرات تم تحديدها بدقة. الإدارة بالأهداف تمثل المتغير المستقل، بينما أداء العاملين يمثل المتغير التابع. الدراسة تناولت الأبعاد المختلفة للإدارة بالأهداف وتأثيرها على الأداء.
- النقد: تحديد المتغيرات بدقة يعزز من قدرة الدراسة على تقديم تحليل دقيق للعلاقة بين الإدارة بالأهداف والأداء الوظيفي. هذا يجعل الفرضيات قابلة للاختبار باستخدام أساليب إحصائية واضحة.

3. اتساق الفرضيات مع الأهداف والمشكلة:

- التحليل: الفرضيات تتسق مع الأهداف، حيث تسعى إلى اختبار أثر الإدارة بالأهداف على مختلف أبعاد الأداء الوظيفي مثل الالتزام والثقة والتغذية الراجعة.

تحليل الفرضيات سلباً:

1. تعميم الفرضيات:

قد تكون الفرضيات مبسطة أو عامة بشكل مفرط، على سبيل المثال، افترض أن "الإدارة بالأهداف تحسن أداء العاملين" دون النظر إلى العوامل التي قد تؤثر على نجاح هذا الأسلوب في مؤسسة معينة. غياب تفصيل واضح للمتغيرات الثانوية أو الشروط التي تجعل الفرضيات صحيحة قد يؤدي إلى نتائج غير دقيقة.

2. تجاهل الفرضيات المحتملة للعلاقة العكسية:

الفرضيات تركز فقط على الأثر الإيجابي المتوقع للإدارة بالأهداف على أداء العاملين، لكنها لا تأخذ في الاعتبار السيناريوهات التي قد تؤدي فيها الإدارة بالأهداف إلى تأثير سلبي على الأداء (مثل الضغط الزائد على الموظفين لتحقيق الأهداف).

3. عدم تفصيل تأثير الأبعاد المختلفة للإدارة بالأهداف على الأداء:

على الرغم من أن الإدارة بالأهداف تتكون من عدة عناصر (مثل المشاركة، الالتزام، التغذية الراجعة)، إلا أن الفرضيات قد لا تكون مفصلة بشكل كافٍ لقياس تأثير كل من هذه الأبعاد على الأداء بشكل منفصل.

مصطلحات ومفاهيم الدراسة إيجاباً:

1. دقة تعريف المصطلحات:

- التحليل: تم تعريف المصطلحات الأساسية بدقة مثل "الإدارة بالأهداف"، "الثقة"، "الالتزام"، و"التغذية الراجعة".
- النقد: المصطلحات تم تحديدها بدقة علمية تتماشى مع المفهوم النظري للإدارة بالأهداف. هذا يساعد القارئ على فهم العناصر الأساسية للدراسة ويجنب الغموض.

2. اتساق المصطلحات مع اتجاهات البحث:

- التحليل: المصطلحات المستخدمة تتسق مع الإطار النظري والمفاهيمي للإدارة بالأهداف، مما يجعل الدراسة واضحة ومتسقة.
- النقد: استخدام المصطلحات العلمية الدقيقة يعزز من مصداقية البحث ويؤكد على اهتمام الباحث بتقديم تعريفات تتماشى مع الأهداف والفرضيات.

3. تأثير المصطلحات على التحليل والنتائج:

- التحليل: التعريفات الدقيقة للمصطلحات تسمح للباحث بتحليل النتائج بشكل أكثر فاعلية، حيث أن كل مفهوم تم توضيحه بشكل مناسب قبل الخوض في التحليل الإحصائي.
- النقد: هذا التوضيح يجعل النتائج النهائية أكثر وضوحاً ويساهم في تفسيرها بشكل منطقي ومبني على أسس علمية سليمة.

مصطلحات ومفاهيم الدراسة سلباً:

1. تعريفات غير دقيقة أو غير متسقة:

في بعض الأحيان، قد تكون تعريفات المصطلحات والمفاهيم في البحث غير دقيقة أو غير متسقة مع الأدبيات السابقة. على سبيل المثال، مصطلح "الإدارة بالأهداف" قد يتم تعريفه بشكل مبسط جداً دون الأخذ في الاعتبار التعقيدات المرتبطة بتطبيقه في مؤسسات كبيرة مثل مؤسسة البترول الوطنية.

2. إهمال تعريف بعض المصطلحات الرئيسية:

بعض المصطلحات الهامة المتعلقة بالبحث قد تكون مهملّة أو غير معرفة بشكل كافٍ. على سبيل المثال، "الأداء الوظيفي" يجب أن يُعرّف بشكل أكثر تفصيلاً لتحديد ما إذا كان يشمل الجودة، الكفاءة، الرضا الوظيفي، أو الإنتاجية فقط.

3. الاعتماد على مفاهيم تقليدية دون تحديث:

قد تكون المفاهيم المستخدمة قديمة أو غير محدّثة بما يتناسب مع التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. عدم تحديث المفاهيم المستخدمة في البحث قد يجعل النتائج غير متوافقة مع الأوضاع الحديثة في المؤسسات

الخلاصة التحليلية إيجاباً:

- أهداف الدراسة واضحة وقابلة للقياس، ومتراصة مع مشكلة البحث، مما يعزز من قوة الدراسة ويجعلها دقيقة وموجهة.
 - فرضيات الدراسة تم صياغتها بشكل واضح ودقيق، مع تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة بشكل جيد، مما يضمن قابلية اختبارها باستخدام أساليب إحصائية ملائمة.
 - المصطلحات والمفاهيم تم تعريفها بشكل علمي ودقيق، مما يساعد في توفير إطار نظري قوي للدراسة وتحليل البيانات بشكل واضح وفعال.
- بهذا التحليل، يمكن القول إن الدراسة تعتمد على أسس علمية قوية فيما يخص الأهداف والفرضيات والمصطلحات، مما يساهم في تعزيز مصداقية وفعالية البحث في مجال الإدارة بالأهداف وتأثيرها على أداء العاملين.

الخلاصة التحليلية سلباً:

- أهداف الدراسة قد تكون ضيقة التركيز ولا تغطي جميع الجوانب الضرورية. تحتاج إلى توسيع دائرة التحليل لتشمل العوامل الخارجية والتحديات المحتملة.
- فرضيات الدراسة قد تكون مفرطة في التبسيط وتحتاج إلى تفصيل أكبر لتشمل العوامل المختلفة التي قد تؤثر على العلاقة بين الإدارة بالأهداف والأداء.
- المصطلحات والمفاهيم بحاجة إلى تعريفات أكثر دقة واتساقاً، مع الأخذ في الاعتبار التطورات الحديثة في مجالات الإدارة والموارد البشرية.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم