



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

قضايا بحثية 2

الموضوع

عرض النتائج

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

November 16, 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)

1. عرض النتائج واتفاقها مع الأدبيات

- تحليل اتفاق النتائج مع الأدبيات:

- النتائج التي توضح تحسن الأداء الوظيفي كنتيجة لتطبيق طريقة الإدارة بالأهداف تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن الإدارة بالأهداف تُعزز وضوح التوقعات، وتحسن التفاعل بين الإدارة والعاملين، وتزيد من الإنتاجية.

- الأدبيات تشير إلى أن الإدارة بالأهداف تساهم في رفع التحفيز الذاتي للموظفين من خلال إشراكهم في وضع الأهداف. إذا كان البحث الحالي قد أظهر ذلك، فإنه يتفق مع النظريات الأساسية للإدارة الحديثة (مثل نظرية Locke and Latham عن تحديد الأهداف).

- النتائج التي تُظهر تحسين التواصل والتنسيق بين الأقسام الإدارية تتماشى مع الأبحاث التي أكدت أهمية الأهداف المشتركة في تعزيز العمل الجماعي.

كما أظهرت الأدبيات العلمية في مجال الإدارة بالأهداف عدة فوائد، مثل:

- تحسين الأداء الوظيفي: الأدبيات تشير إلى أن الإدارة بالأهداف تؤدي إلى زيادة كفاءة العاملين من خلال وضوح الأهداف والتوجيه الواضح.

- رفع مستوى التحفيز: تحديد أهداف شخصية أو جماعية واضحة يعزز من حافز الموظفين للعمل بجد لتحقيق الأهداف.

- تحسين العلاقات والتواصل: الممارسات المرتبطة بالإدارة بالأهداف، مثل الاجتماعات الدورية ومتابعة التقدم، تُحسن التواصل بين المديرين والموظفين.

وجاءت نتائج البحث لتؤكد هذه النقاط، فإن ذلك يشير إلى اتفاق كبير مع الأدبيات، مثل:

- نظريات تحديد الأهداف لـ Locke and Latham التي تثبت أن وضوح الهدف يزيد الأداء.

- دراسات تطبيقية في مؤسسات مشابهة بيّنت أن الإدارة بالأهداف تعمل بشكل أفضل في بيئات ذات هيكل تنظيمي داعم وثقافة تشجع التفاعل.

مثال للتوضيح:

إذا أوضح البحث أن 85% من العاملين في العينة شعروا بتحسّن في أدائهم بعد تطبيق الإدارة بالأهداف، فهذا يتفق مع الدراسات التي تؤكد على العلاقة الإيجابية بين وضوح الأهداف وتحقيق الإنتاجية.

2. تفسير أسباب الاتفاق مع الأدبيات

- البيئة التنظيمية:

إذا كانت النتائج متوافقة مع الأدبيات، يمكن تفسير ذلك بأن المنظمة المدروسة تتمتع ببيئة تنظيمية تتيح تطبيق الإدارة بالأهداف بفعالية.

التوضيح: مثل وجود سياسات تنظيمية تُشجع الموظفين على التعاون وتقديم تقارير الأداء بانتظام.

- ثقافة الموظفين:

إذا أبدى العاملون استجابة إيجابية لتطبيق الإدارة بالأهداف، قد يكون ذلك بسبب ثقافتهم المهنية التي تُقدر الإنجازات الفردية والجماعية.

التوضيح: العاملون قد يكونون مُعتادين على تقييم أدائهم بناءً على أهداف واضحة.

- الأسلوب الإداري:

الإدارة التي شاركت في تنفيذ البحث قد تكون مُدربة على تطبيق هذه الطريقة بفعالية، مما ساهم في تحقيق النتائج التي تتفق مع الأدبيات.

3. تفسير الاختلاف عن الأدبيات

- إذا كانت النتائج مختلفة عن الأدبيات (مثل عدم وجود تأثير ملحوظ للإدارة بالأهداف)، يجب أن يُفسر الباحث الأسباب. قد تشمل الأسباب:
 - ضعف التنفيذ: قد تكون الإدارة بالأهداف طُبقت جزئيًا أو بشكل غير فعال.
 - مقاومة التغيير: بعض الموظفين قد يرفضون التغيير إذا شعروا بعدم وضوح الأهداف أو عدم توافقها مع توقعاتهم.
 - اختلاف بيئة العمل: إذا كانت بيئة العمل في دولة الكويت تختلف عن البيئات المدروسة في الأدبيات السابقة، فقد يؤدي ذلك إلى نتائج مغايرة.

4. تقييم طريقة عرض النتائج من حيث الوضوح والتفسير

- عرض النتائج بشكل مباشر:
 - من الأفضل أن يكون عرض النتائج في شكل جداول ورسوم بيانية تُسهل فهم القارئ. على سبيل المثال:
 - جدول يُظهر النسبة المئوية للعاملين الذين لاحظوا تحسّنًا في الأداء.
 - رسم بياني يوضح توزيع الأداء قبل وبعد تطبيق الإدارة بالأهداف.
- مقارنة الأدبيات والنتائج:
 - تقديم جدول يُقارن بين النتائج الحالية والنتائج السابقة من الأدبيات. مثلًا:

الجانب المدروس	النتائج الحالية	الأدبيات العلمية
تحسين الأداء الوظيفي	85% من العاملين لاحظوا تحسنا	متوسط الادبيات :80%-90%
رفع التحفيز الذاتي	78% شعروا بالتحفيز	متوسط الادبيات :75%-85%
تحسين التواصل	90% من العاملين لاحظوا تحسينا	متوسط الادبيات :85%-92%

5. التحليل العميق والتفسير

- تحليل النتائج المتوافقة:

- إذا كان هناك اتفاق بين الأدبيات والنتائج، يجب تفسير ذلك بربط النتائج بالمبادئ النظرية والممارسات المعتمدة.

- مثال: "تحسن أداء العاملين بنسبة 85% يتماشى مع مبادئ نظرية تحديد الأهداف التي تؤكد على أن وضوح الأهداف يزيد الإنتاجية."

- تحليل الاختلافات:

- إذا وجدت نتائج مختلفة، يجب تقديم أسباب مدعومة بالأدلة. على سبيل المثال:
- "على الرغم من أن الأدبيات تشير إلى تحسن الأداء عند تطبيق الإدارة بالأهداف، إلا أن 30% من العينة لم تلاحظ تغيرًا. يمكن تفسير ذلك بمحدودية الوقت المخصص لتنفيذ الأهداف أو نقص تدريب العاملين."

6. تحسين النتائج

مثال على رسم بياني:

- رسم شريطي: مقارنة الأداء قبل وبعد تطبيق الإدارة بالأهداف:

الفئة	قبل الإدارة بالأهداف	بعد الإدارة بالأهداف
الأداء المرتفع	30%	70%
الأداء المتوسط	50%	25%
الأداء المنخفض	20%	6%

- ربط النتائج بالتوصيات:

تقديم النتائج بطريقة تدعم التوصيات. مثال: إذا لاحظ البحث تحسنًا كبيرًا في الأداء، يمكن أن يُوصي الباحث بتعميم طريقة الإدارة بالأهداف على أقسام أخرى.

الخلاصة:

- النتائج تتفق مع الأدبيات إذا ارتبطت بتحسين الأداء والتحفيز الوظيفي.
- تفسير أسباب الاتفاق والاختلاف يُظهر عمق التحليل العلمي.
- عرض النتائج باستخدام وسائل بصرية وتعزيزها بالمقارنات يُحسن من وضوح الدراسة ومصداقيتها.

سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت

Administrative Regulation in Kuwait

1. تحليل اتفاق النتائج مع الأدبيات العلمية

أ. الاتفاق مع الأدبيات:

- الأدبيات السابقة:

- أكدت الدراسات السابقة أن الضبط الإداري هو عامل رئيسي لتحقيق الأمن والنظام داخل الدولة.

- يشير الأدب الأكاديمي إلى أن الدول التي تطبق أنظمة ضبط إداري فعالة تشهد تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي، الامتثال القانوني، وجودة الخدمات العامة.

- النتائج في البحث:

- إذا أوضح البحث أن سلطة الضبط الإداري في الكويت تساهم في تحسين الكفاءة المؤسسية، فهذا يتفق مع الأدبيات.

- على سبيل المثال، إذا أشارت النتائج إلى أن تطبيق الضبط الإداري أدى إلى زيادة الالتزام بالقوانين بنسبة 80%، فهذا يتماشى مع الأبحاث التي تربط بين الضبط الإداري وتقليل المخالفات.

ب. شرح أسباب الاتفاق:

1. وجود تشريعات واضحة:

التشريعات الكويتية قد تكون متسقة مع ما توصي به الأدبيات بشأن تنظيم السلطة الإدارية.

2. تنظيم داخلي فعال:

تنظيم العمل بين الجهات المسؤولة عن تنفيذ الضبط الإداري قد ساهم في تحقيق النتائج الإيجابية.

3. الدعم الحكومي والمجتمعي:

دعم القيادة السياسية والمجتمع الكويتي للضبط الإداري يعزز فعاليته

2. الاختلاف عن الأدبيات

أ. إذا اختلفت النتائج عن الأدبيات:

- نتائج مغايرة:

إذا أظهرت النتائج أن الضبط الإداري في الكويت يواجه مشكلات مثل البيروقراطية أو ضعف الكفاءة التنفيذية، فهذا قد يتعارض مع الأدبيات التي تؤكد فعالية الضبط الإداري في تحسين الأداء.

ب. أسباب الاختلاف:

1. البيئة المحلية:

قد يكون هناك تحديات خاصة بالكويت مثل تعقيد القوانين أو نقص التدريب لدى الموظفين.

2. موارد محدودة:

إذا كانت الموارد المخصصة لتنفيذ الضبط الإداري غير كافية، فقد يؤثر ذلك على النتائج.

3. الثقافة الإدارية:

قد تختلف طريقة التعامل مع الضبط الإداري في الكويت عن الممارسات الدولية.

3. تقييم طرق عرض النتائج

أ. وضوح العرض:

- النتائج يجب أن تكون معروضة بأسلوب بسيط ومباشر، مع دعمها بجداول ورسوم بيانية تُظهر البيانات بوضوح.

ب. الأمثلة العملية:

1. جداول:

استخدام جداول تُقارن بين الأداء المؤسسي قبل وبعد تطبيق الضبط الإداري.

- مثال:

المؤشر	قبل التطبيق	بعد التطبيق	الأدبيات
مستوى الالتزام بالقوانين	60%	85%	%90-80%
رضا الموظفين	50%	75%	%85-70%
سرعة تنفيذ الإجراءات	65%	90%	%95-85%

4. ربط النتائج بالأسباب

أ. تفسير النتائج الإيجابية:

1. تنفيذ فعال للضبط الإداري:

تحسينات الأداء تعود إلى تطبيق سياسات ضبط واضحة.

2. الدعم السياسي:

إذا توافقت النتائج مع الأدبيات، فقد يكون بسبب اهتمام القيادة الكويتية بتعزيز سيادة القانون.

ب. تفسير النتائج السلبية

1. تحديات البيروقراطية:

وجد ان التأخيرات الإدارية سبباً في عدم تحقيق النتائج المرجوة.

2. ضعف الموارد:

نقص الميزانية أو الكفاءات المدربة قد يكون عاملاً في الاختلاف عن الأدبيات.

5. تحليل أسباب الاتفاق أو الاختلاف

- شرح الاتفاق:

- توضيح كيف أن النظام الإداري الكويتي يتماشى مع مبادئ الأدبيات.

- الإشارة إلى الدراسات التي تدعم النتائج لتأكيد الموثوقية.

- توضيح الاختلاف:

- إذا كانت هناك نتائج سلبية، يُفضل تحليلها بعناية وربطها بالسياق المحلي لتقديم توصيات عملية.

الخلاصة

- يجب أن تتماشى طرق عرض النتائج مع الأدبيات عبر توضيح أوجه الاتفاق أو الاختلاف.
- يجب أن تكون النتائج مدعومة بأدوات عرض واضحة مثل الجداول والرسوم البيانية.
- الربط بين النتائج وأسبابها يزيد من قوة التحليل ويُبرز مصداقية البحث.

الدراسة الأولى:

أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين
جامعة الشرق الأوسط أعدت من قبل الباحث محمد الرشيد في سنة 2018

الدراسة الثانية:

سلطة الضبط الإداري وتطبيقاتها في دولة الكويت
نشرت في جامعة الشرق الأوسط أعدت من قبل الباحث عبد المجيد المطيري في سنة
2019

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم