



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

دراسات نقدية 2

الموضوع

النتائج والتوصيات

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

November 29,2024

مقدمة حول النتائج والتوصيات في البحث العلمي

في أي دراسة علمية، تعد النتائج والتوصيات العمود الفقري الذي يبني عليه الباحث مساهمته العلمية، حيث يتم من خلالها تقديم خلاصة التحليل والإجابات على أسئلة البحث. تعتمد النتائج على تحليل البيانات التي تم جمعها، بينما يتم تقديم التوصيات كخطوات قابلة للتطبيق بناءً على ما تم اكتشافه.

النتائج:

1. عرض البيانات بوضوح:

- النتائج تُظهر العلاقات والإجابات المتعلقة بفرضيات وأسئلة البحث. على سبيل المثال:
 - في دراسة حول *أثر استخدام الإدارة بالأهداف في أداء العاملين*، قد تكون النتائج:
 - العاملون الذين تم تطبيق نظام إدارة الأهداف عليهم حققوا معدلات أداء أعلى بنسبة 30% مقارنة بالعاملين في بيئات خالية من هذه الإدارة.
 - وجود ارتباط قوي بين وضوح الأهداف ومستوى رضا العاملين، بمعامل ارتباط قيمته 0.75.

2. توافق النتائج مع الأدبيات:

- يتم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة لإظهار مدى دعمها أو تناقضها معها.
 - مثال: النتائج التي أظهرت تحسن الأداء عند استخدام الأهداف تتوافق مع نظريات التحفيز الإداري مثل نظرية "لوك ولاثام" لإعداد الأهداف.

3. تفسير النتائج:

- يتم تقديم تفسير علمي للنتائج بناءً على البيانات، مثل:
 - توضيح أن استخدام الأهداف يزيد من دافعية العاملين ويعزز التزامهم بمهامهم.
 - التعليق على النتائج التي خالفت التوقعات أو التي لم تُظهر فروقًا كبيرة.

التوصيات:

1. بناء التوصيات على النتائج:

- توصيات البحث تركز على الاكتشافات وتقدم حلولاً عملية:
- تدريب العاملين على كيفية فهم وتطبيق الأهداف بفعالية.
- تحسين أساليب التواصل بين المديرين والعاملين لتوضيح الأهداف.

2. قابلية التطبيق:

- يجب أن تكون التوصيات واقعية ومناسبة للبيئة التي تمت دراستها.
- مثال: في حالة الدراسة على العاملين في مؤسسات حكومية، يتم اقتراح نظام تقييم دوري لتحسين الأداء بناءً على الأهداف.

3. توصيات للمستقبل:

- يتم تقديم اقتراحات للبحوث المستقبلية، مثل:
- دراسة تأثير الإدارة بالأهداف على جوانب أخرى مثل الرضا الوظيفي أو تقليل معدل ترك العمل.
- استكشاف مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح تطبيق الإدارة بالأهداف.

أهمية وضوح النتائج والتوصيات:

- النتائج: تُظهر مصداقية البحث وقيمه العلمية من خلال الإجابة عن الفرضيات.
- التوصيات: تُحول هذه المعرفة إلى خطوات عملية يمكن للمؤسسات أو الأفراد تنفيذها.

بهذا الشكل، تُبرز النتائج أهمية البحث وتُقدم التوصيات كخريطة طريق تساهم في تطوير العمل أو مجال الدراسة محل البحث.

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:

- وضوح وسهولة الفهم:

تم تقديم النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم، مع استخدام جداول ورسوم بيانية لعرض البيانات بشكل مرئي. أسلوب العرض كان ملائماً للمساعدة في استيعاب المعلومات من قبل القراء.

- على سبيل المثال: نتائج التحليل الإحصائي أظهرت بوضوح العلاقة بين استخدام الإدارة بالأهداف وتحسين الأداء الوظيفي، سواء من خلال تحليل الارتباط أو المتوسطات.

- تفصيل إضافي: تم عرض النسب المئوية وتحليل التوزيع الوصفي للبيانات، مما ساهم في توضيح الأثر الكمي لنهج الإدارة بالأهداف.

- التنظيم:

النتائج قُدمت بترتيب منطقي يبدأ بتحليل الخصائص العامة للعينة ثم التحليل التفصيلي للعلاقة بين المتغيرات، مما يسهّل على القارئ متابعة التدرج في التحليل.

2. تفسير النتائج:

- توافق التفسير مع أهداف الدراسة وفرضياتها:

كان تفسير النتائج متماشياً مع أهداف الدراسة وفرضياتها. على سبيل المثال، إذا كانت الفرضية أن "استخدام الإدارة بالأهداف يؤدي إلى تحسين الأداء"، فقد تم تقديم الأدلة الكمية والنوعية لدعم هذه الفرضية.

- ربط النتائج بالفرضيات:

- تم تفسير أن نجاح الإدارة بالأهداف يعود إلى وضوح المهام، زيادة الدافعية، والتركيز على الإنجازات المحددة.

كما تم إجراء ربط واضح بين النتائج والفرضيات الموضوعية، مما يدل على أن التحليل الإحصائي كان دقيقاً ومتماشياً مع أسئلة البحث.

- تفصيل إضافي:

- تم تفسير النتائج باستخدام الأدبيات العلمية السابقة التي تدعم فكرة أن الأهداف المحددة والقابلة للقياس تعزز من إنتاجية العاملين، مما يربط النتائج بالنظريات الإدارية مثل نظرية "هدف التحديد" (Goal Setting Theory).

3. استنتاجات النتائج:

- تجنب المبالغة:

النتائج لم تكن مبالغاً فيها أو تتضمن تعميمات غير مدعومة بالأدلة. على سبيل المثال، عند مناقشة أثر الإدارة بالأهداف، ركزت النتائج على السياق المحدد (الموظفين في بيئة العمل المدروسة) دون تعميم على جميع البيئات.

- مصداقية الاستنتاجات:

- النتائج المدعومة بالأدلة الإحصائية، مثل معامل الارتباط الإيجابي بين الأداء واستخدام الإدارة بالأهداف، جعلت الاستنتاجات أكثر مصداقية.

4. مقارنة النتائج بالدراسات السابقة:

- طريقة المقارنة:

تم مقارنة النتائج بشكل مناسب مع الدراسات السابقة. في حال وجود توافق، تم تفسير ذلك كدليل على صحة المنهجية المستخدمة. وعندما ظهرت اختلافات مع الأدبيات السابقة، تمت الإشارة إلى أسباب الاختلاف، مثل التباين في بيئة العمل أو نوعية العينة.

- توافق النتائج مع الأدبيات:

- أظهرت النتائج انسجامًا مع دراسات سابقة تؤكد فعالية الإدارة بالأهداف في تحسين أداء العاملين. على سبيل المثال:

- الدراسات السابقة التي تدعم أهمية وضوح الأهداف وارتباطها بالدافعية.

- الأدبيات التي تشير إلى أن التقييم الدوري للأداء يعزز تحقيق الأهداف.

- توضيح أسباب الاتفاق/الاختلاف:

- في حالة وجود نتائج تتناقض مع بعض الأدبيات السابقة، تم تفسيرها بناءً على الفروق الثقافية أو التنظيمية. مثالًا:

- في حالة عدم وجود تحسن في بعض الفئات، تم تفسير ذلك بقلة التدريب أو سوء الفهم لتطبيق النهج.

5. التوصيات:

- ارتباط التوصيات بالنتائج:

التوصيات جاءت مبنية على النتائج بشكل مباشر ومنطقي. على سبيل المثال، إذا أشارت النتائج إلى تأثير إيجابي للإدارة بالأهداف على الأداء، تضمنت التوصيات تعزيز تطبيق هذا النهج في المؤسسات.

- قابلية التطبيق:

التوصيات كانت واقعية وقابلة للتطبيق، حيث ركزت على تحسين أداء العاملين من خلال استخدام أدوات إدارية محددة، مثل وضع أهداف ذكية (SMART Goals) وتوفير التدريب اللازم للموظفين.

أبرز التوصيات:

- تعزيز تطبيق نهج الإدارة بالأهداف في جميع الأقسام لتحسين الإنتاجية.

- توفير تدريب مستمر للموظفين حول كيفية العمل ضمن نظام الإدارة بالأهداف.

- استخدام أنظمة متابعة الأداء لتقييم مدى تحقيق الأهداف وربطها بالحوافز.

- مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين عند وضع الأهداف لتحسين مستويات الأداء بشكل عام.

توصيات إضافية:

- إجراء دراسات ميدانية مستقبلية على عينة أوسع لاختبار النتائج في بيئات أخرى.
- مقارنة الأداء بين مؤسسات تطبق الإدارة بالأهداف وأخرى لا تطبقها لفهم التأثير الكامل.

- واقعية التوصيات:

- التوصيات كانت قابلة للتطبيق، حيث تم تصميمها بناءً على الواقع العملي والموارد المتاحة في المؤسسات المدروسة.

6. مقارنة تفصيلية مع الأدبيات:

- النتائج أشارت إلى توافق كبير مع الأدبيات التي ترى أن الإدارة بالأهداف أداة فعالة لتحسين الأداء.
- مثال: تم ربط النتائج بنظرية "إعداد الأهداف" لـ "لوك ولاتام" التي توضح أن وجود أهداف واضحة يزيد من تحفيز العاملين.
- الاختلاف: تم الإشارة إلى بعض الفروق مثل تأثيرات الفروق الثقافية (العاملين الأكبر سناً قد يحتاجون إلى نهج مختلف لتحديد الأهداف).

الخلاصة النهائية:

تم عرض النتائج بطريقة واضحة ومبينة على أسس علمية، مع تفسير يتماشى مع أهداف الدراسة وفرضياتها. التوصيات كانت واقعية وقابلة للتطبيق، مما يعكس فهماً عميقاً لأهمية الإدارة بالأهداف في تحسين الأداء الوظيفي.

الدراسة:

أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين

جامعة الشرق الأوسط أعدت من قبل الباحث محمد الرشدي في سنة 2018

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم