

د. إبراهيم حمد السعيد
قضايا بحثية ١
التكليف العاشر



عنوان البحث محل التكليف :
“أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف (MBO) على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت” (جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٤).

أولاً: التعليق على عنوان الدراسة

جاء عنوان الدراسة واضحاً ومباشراً، ويتناول موضوعاً مهماً في مجال الإدارة الحديثة، وهو أثر الإدارة بالأهداف على أداء العاملين. ويُعد المجال شيقاً وذا قيمة تطبيقية، لارتباطه بتحسين الأداء المؤسسي ورفع الكفاءة التنظيمية.

• المتغير المستقل: الإدارة بالأهداف. Management by Objectives.

• المتغير التابع: أداء العاملين.

• المتغير المعدل: لم يظهر بوضوح وجود متغير معدل في العنوان أو التصميم.

• مجال التطبيق: مؤسسة البترول الوطنية في الكويت.

ويؤخذ على العنوان أنه طويل نسبياً، وكان يمكن اختصاره دون الإخلال بالمضمون.

ثانياً: التعليق على المقدمة

أظهرت المقدمة اهتماماً بأهمية الموارد البشرية ودور الأداء في نجاح المؤسسات، كما أشارت إلى أهمية الإدارة بالأهداف كمدخل إداري حديث. وقد أوضحت المتغيرات الرئيسة للدراسة بصورة مقبولة.

إلا أن المقدمة اتسمت بالطابع الوصفي أكثر من التحليلي، وكان من الأفضل دعمها بإحصاءات حديثة أو مشكلات واقعية داخل المؤسسة محل الدراسة، وربط ذلك بالحاجة للدراسة.

ثالثاً: مشكلة الدراسة وصياغتها

حددت الدراسة المشكلة من خلال ملاحظة الباحث انخفاض مستويات الأداء والحاجة لتطبيق أساليب إدارية حديثة في المؤسسة، وهو مدخل منطقي.

وقد صيغت المشكلة في سؤال رئيسي يتمثل في معرفة أثر استخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، مع مجموعة من الأسئلة الفرعية المتعلقة بأبعاد المتغيرات. وهذا يعد تنظيماً جيداً.

إلا أن الدراسة لم تعتمد بصورة قوية على الفجوات البحثية في الدراسات السابقة بقدر اعتمادها على الملاحظة الميدانية، وكان الأفضل الربط بين القصور النظري والواقع العملي.

رابعاً: أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة بالأهداف.
- الربط بين الفكر الإداري الكلاسيكي والتطبيقات الحديثة.
- تقديم دراسة عربية في قطاع نفطي مهم.

الأهمية التطبيقية:

- مساعدة القيادات الإدارية في مؤسسة البترول على رفع الأداء.
- تحسين المشاركة والاتصال والثقة بين الرؤساء والمرووسين.
- دعم قرارات الموارد البشرية.
- وتعد الدراسة ذات قيمة عملية عالية، نظراً لأهمية القطاع النفطي.

خامساً: تحليل أهداف الدراسة

جاءت الأهداف واضحة وقابلة للقياس، ومن أبرزها:

- تحديد أثر الإدارة بالأهداف على أداء العاملين.
 - قياس أثر الثقة والمشاركة والالتزام والتغذية الراجعة.
 - تقديم توصيات لتحسين الأداء.
- وتُعد الأهداف واقعية ويمكن الوصول إليها من خلال المنهج الوصفي التحليلي المستخدم.

سادساً: الإطار النظري والمفاهيمي

قدمت الدراسة تعريفات مناسبة للإدارة بالأهداف وأداء العاملين، وحددت أبعاد الإدارة بالأهداف في أربعة أبعاد رئيسية:

١. الثقة بين الرئيس والمرؤوس.
٢. المشاركة في تحديد الأهداف.
٣. الالتزام بتحقيق الأهداف.
٤. التغذية الراجعة.

وهذه الأبعاد منطقية ومنسجمة مع نظرية الإدارة بالأهداف لدى Drucker. أما أداء العاملين فقد عولج كمفهوم عام، وكان من الأفضل تفصيله إلى أبعاد مثل الجودة، السرعة، الكفاءة، والانضباط.

سابعاً: الدراسات السابقة والأدبيات

استعرضت الدراسة عدداً من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة، وهذا يحسب لها. كما حاولت المقارنة بين نتائجها.

إلا أن هناك ملاحظات:

- بعض الدراسات قديمة نسبياً.
- ضعف التركيز على الدراسات الحديثة.
- لم يتم بناء فجوة بحثية واضحة.
- كان يمكن تصنيف الدراسات حسب الاتجاهات أو النتائج.
- ومع ذلك فقد ساعدت الأدبيات في بناء الفروض العلمية.

ثامناً: فروض الدراسة

صاغت الدراسة فرضاً رئيسياً مفاده:

وجود أثر ذي دلالة إحصائية للإدارة بالأهداف بأبعادها على أداء العاملين.

وتفرع عنه فروض فرعية لكل بعد من الأبعاد الأربعة.

وهذه الفروض:

- مرتبطة بعنوان الدراسة.

- متسقة مع المتغيرات.

- قابلة للاختبار إحصائياً.

- تخدم أهداف الدراسة.

وهي صياغة جيدة من الناحية المنهجية.

تاسعاً: نموذج الدراسة

قدمت الدراسة نموذجاً يوضح العلاقة بين:

- المتغير المستقل: الإدارة بالأهداف بأبعادها الأربعة.
- المتغير التابع: أداء العاملين.

والنموذج واضح في الاتجاه السببي من المستقل إلى التابع، وهو مناسب لطبيعة الدراسة.

عاشراً: منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على:

- المنهج: الوصفي التحليلي.
 - أداة جمع البيانات: الاستبانة.
 - المجتمع: العاملون في مؤسسة البترول الوطنية بالكويت.
 - العينة: ٣٨٠ موظفاً.
 - أسلوب التحليل الإحصائي: المتوسطات، الانحرافات المعيارية، الانحدار المتعدد، اختبار الفروض.
- وتعد المنهجية مناسبة لموضوع الدراسة، إلا أنه لم يظهر بوضوح أسلوب اختيار العينة (عشوائية/طبقية).

الحادي عشر: تفسير النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للإدارة بالأهداف على أداء العاملين، وأن الالتزام بتحقيق الأهداف كان الأكثر تأثيراً. وهذه النتيجة منطقية وتتفق مع كثير من الأدبيات الإدارية التي ترى أن وضوح الأهداف والالتزام بها يحسن الأداء. التوصيات:

- تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين.
 - توسيع المشاركة في وضع الأهداف.
 - تقوية نظم التغذية الراجعة.
 - دعم الالتزام المؤسسي.
- وهي توصيات عملية قابلة للتطبيق.
- إلا أن الدراسة لم تتوسع كثيراً في مقترحات البحوث المستقبلية، وكان يمكن اقتراح دراسات مقارنة أو استخدام متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي أو الدافعية.

التقييم العام للدراسة

تُعد الدراسة جيدة من الناحية التطبيقية، ومنظمة منهجياً، وتناولت موضوعاً مهماً في بيئة عربية استراتيجية. إلا أنها تحتاج إلى:

- تحديث الأدبيات.
- تعميق التحليل النظري.
- توسيع تفسير النتائج.
- تطوير القياس لمتغير الأداء.



Thank You