



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

دراسات نقدية 2

الموضوع

نقد مقدمة الرسالة

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 11, 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)

الإدارة بالأهداف (Management by Objectives - MBO)

تُعرف الإدارة بالأهداف بأنها أسلوب إداري يعتمد على تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس بين الإدارة والموظفين، مع التركيز على تحقيق نتائج محددة خلال فترة زمنية معينة. وتتضمن هذه الطريقة تحديد الأهداف المشتركة، وتطوير خطط عمل لتحقيق هذه الأهداف، وتقييم الأداء بشكل دوري.

- الباحث لم يوضح موضوع الرسالة أو مشكلة البحث بصورة موجزة ومباشرة منذ البداية. في حين أن المقدمة تتحدث عن أهمية العنصر البشري وأداء العاملين، إلا أن أثر الإدارة بالأهداف، الذي يعد موضوع الرسالة الأساسي، لم يتم تقديمه بوضوح حتى الفقرة الأخيرة. من الأفضل أن يتم تعريف موضوع الرسالة بشكل موجز ومباشر في بداية المقدمة حتى يفهم القارئ الموضوع الرئيسي للدراسة بسرعة.

- كذلك المقدمة احتوت على مرجع واحد فقط هو (عيشي، 2012). بينما يعكس هذا المرجع جزءاً من الأدبيات السابقة، إلا أن المقدمة بشكل عام تفتقر إلى استخدام المصادر والمراجع البحثية الموثقة بشكل كافٍ لدعم النقاط المطروحة. كان من الأفضل إضافة عدة مراجع أخرى توضح الخلفية النظرية للإدارة بالأهداف وأثرها على أداء العاملين في سياقات مشابهة، مما يعزز من مصداقية البحث وأهميته.

- والمقدمة لم توضح بوضوح كافٍ مبررات اختيار موضوع الدراسة. على الرغم من الإشارة إلى أهمية تقييم أداء الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية بشكل عام، إلا أنه لم يتم التركيز بشكل مباشر على مبررات اختيار الإدارة بالأهداف كموضوع دراسة أو أهمية هذا الأسلوب في تحسين الأداء. كان من الأفضل توضيح سبب اختيار هذا الموضوع وكيف يمكن أن يساهم في تحسين أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية.

- المقدمة لم تتضمن تحديداً واضحاً لمشكلة الدراسة. من المهم أن توضح المقدمة ما هي المشكلة التي يسعى البحث إلى حلها أو معالجتها. في هذا السياق، يمكن التركيز على الصعوبات أو التحديات التي تواجه مؤسسة البترول الوطنية فيما يتعلق بأداء العاملين وكيف يمكن للإدارة بالأهداف أن تكون حلاً لتلك المشكلة.

- لا يوجد ذكر واضح لمجتمع الدراسة (العاملين في مؤسسة البترول الوطنية) حتى النهاية، وحتى عند ذكره، لم يتم التطرق بشكل كافٍ إلى المحددات مثل حجم العينة أو خصائص العاملين أو الفترات الزمنية للدراسة. يجب أن يتم تقديم هذه المعلومات بشكل موجز في المقدمة لإعطاء القارئ فهماً أعمق لمجتمع الدراسة والمحددات التي تم التحكم بها.

- المقدمة لم تتناول تعريف المتغيرات الأساسية للدراسة بوضوح. لم يتم شرح ما هي المتغيرات التابعة والمستقلة مثل "الإدارة بالأهداف" (المتغير المستقل) و"أداء العاملين" (المتغير التابع). كان من المهم أن يقوم الباحث بتوضيح هذه المتغيرات وكيفية التحكم بها أو قياسها في إطار الدراسة، وهو ما يُعطي وضوحاً أكبر لمنهجية البحث.

- المقدمة لم تعط لمحة موجزة وفعالة عن أهمية الدراسة حتى النهاية، ولم يكن التركيز على كيفية تأثير نتائج الدراسة على المؤسسة أو على تطوير أساليب الإدارة بالأهداف في تحسين الأداء العام. كان من الأفضل تقديم ملخص مبسط لأهمية الدراسة في بداية المقدمة لتوضيح الفائدة المحتملة من البحث.

خلاصة النقد:

- المقدمة تحتاج إلى إعادة تنظيم لعرض موضوع الدراسة ومشكلتها بشكل أوضح في البداية.

- استخدام المصادر والمراجع محدود ويحتاج إلى تعزيز من خلال مراجعة أدبيات سابقة ودراسات تدعم أهمية الموضوع.

- مبررات اختيار الدراسة وأهميتها لم تكن واضحة بما فيه الكفاية، ويجب أن يتم التركيز عليها بشكل مباشر.

- يجب تضمين معلومات أوضح حول متغيرات الدراسة، مجتمع الدراسة والمحددات لتوجيه القارئ حول الأساس العلمي للبحث.

1. البداية العامة والتركيز على الموضوع:

- تبدأ المقدمة بملاحظة عامة حول أهمية العنصر البشري، وهو موضوع أساسي في إدارة الموارد البشرية. ورغم أن هذه الملاحظة صحيحة، إلا أن التركيز على الإدارة بالأهداف يأتي متأخرًا في النص. من الأفضل بدء المقدمة بإطار واضح ومباشر عن الموضوع الأساسي للدراسة، وهو أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف على أداء العاملين. يجب أن يتم تقديم الإدارة بالأهداف منذ البداية لتجنب التشتت.

2. التركيز على أهمية تقييم الأداء:

- المقدمة تقضي وقتًا طويلاً في الحديث عن تقييم الأداء بشكل عام، دون ربطه الفوري بالإدارة بالأهداف. على الرغم من أن تقييم الأداء مهم، إلا أنه من الأفضل أن تكون المقدمة مركزة على الرابط بين تقييم الأداء والإدارة بالأهداف. على سبيل المثال، يمكن توضيح كيف أن الإدارة بالأهداف تقدم إطارًا فعالاً لتقييم الأداء، وكيف تساهم هذه الطريقة في تحسين نتائج المنظمة.

3. استخدام الدراسات السابقة والمصادر:

- تم الاستشهاد بمصدر (عيشي، 2012) في موضع واحد فقط دون تقديم شرح وافٍ لنتائج الدراسة التي تدعم الفكرة. كان من الأفضل تقديم مقارنة أو مراجعة سريعة لأدبيات الموضوع بشكل يعزز مقدمة الرسالة، مما يساعد القارئ على فهم كيف تندمج الدراسة الحالية ضمن السياق الأكاديمي الأكبر.

4. الجمل الطويلة والمعقدة:

- تحتوي المقدمة على عدة جمل طويلة ومعقدة تجعل الفكرة الأساسية أحيانًا ضبابية. من الأفضل تقسيم الأفكار إلى جمل أقصر وأكثر وضوحًا، بحيث يتمكن القارئ من متابعة التدفق الفكري بسهولة أكبر.

5. انتقال الفكرة:

- لا يوجد انتقال سلس بين الأفكار في المقدمة. تم الانتقال فجأة من الحديث عن تقييم الأداء إلى إدارة الموارد البشرية بشكل عام، ومن ثم العودة إلى الأداء مرة أخرى. من الأفضل استخدام عبارات انتقالية لتوضيح كيف ترتبط هذه الأفكار ببعضها البعض، مثل: "في هذا السياق، تأتي الإدارة بالأهداف كأحد أساليب التقييم الفعالة التي تهدف إلى تحسين أداء العاملين..."، وهكذا.

6. توضيح مشكلة البحث:

- المقدمة تحتاج إلى تسليط الضوء بشكل أوضح على مشكلة البحث. لماذا هناك حاجة لدراسة أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في مؤسسة البترول الوطنية؟ هل هناك تحديات معينة تواجه المؤسسة فيما يتعلق بأداء العاملين؟ تقديم هذه النقاط سيجعل المشكلة أكثر وضوحًا ويزيد من أهمية البحث.

7. صياغة أهداف الدراسة:

- في نهاية المقدمة، يشير الباحث إلى أنه حاول "استطلاع وجهات النظر للعاملين"، ولكن من الأفضل أن يتم صياغة هذا الهدف بشكل أوضح وأكثر تفصيلاً في بداية المقدمة. يجب أن تتضمن المقدمة عرضاً مختصراً للأهداف المحددة للدراسة.

مقترحات للتحسين:

- التركيز منذ البداية على الإدارة بالأهداف كأداة لتحسين الأداء، مع شرح مختصر لهذه الطريقة.
- توضيح مشكلة البحث وأهدافه في شكل محدد ومباشر، لضمان توجيه القارئ إلى الموضوع الرئيسي منذ البداية.

خلاصة:

بشكل عام، المقدمة تحتوي على معلومات قيمة ولكنها تحتاج إلى إعادة تنظيم وتبسيط لتوضيح الربط بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية بشكل أفضل.

1. الوضوح والدقة:

المقدمة واضحة وتقدم رؤية عامة عن أهمية العنصر البشري في المنظمات وأهمية **تقييم الأداء كأداة لتطويره. تسلط الضوء بشكل جيد على فكرة أن الأفراد هم العنصر الأكثر أهمية مقارنة بالموارد الأخرى التي قد تُستهلك مع الزمن.

2. الشمولية:

المقدمة تغطي عدة نقاط مهمة، بما في ذلك:

- أهمية العنصر البشري في المنظمات.
 - دور تقييم الأداء في تحسين الأداء الوظيفي.
 - أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق النجاح.
- هذا يعطي المقدمة طابعاً شاملاً ويعزز من موضوع البحث، مما يساعد القارئ على فهم السياق العام.

3. المنطق والتسلسل:

تسلسل الأفكار منطقي، حيث يبدأ بتحديد أهمية العنصر البشري، ثم ينتقل إلى دور تقييم الأداء، وأخيراً يربط هذه الفكرة بأهمية إدارة الموارد البشرية بشكل عام. تسلسل الأفكار جيد ولكن قد تكون المقدمة بحاجة إلى **ترابط أكثر سلاسة** بين الجمل المختلفة لجعل القراءة أكثر انسيابية.

4. الأدلة والدعم:

الباحث استخدم اقتباساً واحداً من عيشي (2012)، مما يعطي بعض الدعم للمقدمة. لكن الاعتماد على مرجع واحد قد يكون غير كافٍ لتعزيز القوة العلمية للمقدمة. كان من الأفضل إضافة مراجع أخرى حديثة لدعم الأفكار بشكل أقوى، خاصة فيما يتعلق بدور تقييم الأداء في تحسين أداء الموارد البشرية.

5. العمق في التحليل:

المقدمة تعتمد على وصف عام دون الخوض في التفاصيل العميقة حول كيفية تأثير تقييم الأداء على الأفراد والمنظمات. كان يمكن تحسين المقدمة من خلال تحليل أعمق لدور تقييم الأداء في تحقيق النتائج التنظيمية وتعزيز إنتاجية الأفراد.

6. التجديد والأصالة:

لا تقدم المقدمة جديدًا يُذكر حول إدارة الموارد البشرية أو تقييم الأداء. تم تناول الموضوع بشكل عام دون التطرق إلى الابتكارات الحديثة في هذا المجال. إضافة بعض الأفكار الحديثة أو الأمثلة العملية كان سيساهم في إضفاء طابع أصيل على البحث.

7. صياغة الجمل:

الصياغة جيدة بشكل عام، لكن هناك جمل طويلة قد تكون بحاجة إلى تبسيط وتقصير لتحقيق قراءة أكثر سلاسة. مثل الجملة الأخيرة: "من منطلق أن أداء الأفراد العاملين في المنظمات يتصف بالديناميكية..."، يمكن إعادة صياغتها لتكون أكثر وضوحًا وتحديدًا.

التقييم العام:

- إيجابيات المقدمة:

- المقدمة واضحة وتحدد أهمية الموضوع.
- تقدم شمولية حول العناصر الرئيسية المتعلقة بتقييم الأداء والموارد البشرية.
- نقاط التحسين:
- تعزيز المقدمة بمزيد من الأدلة العلمية والمراجع الحديثة.
- تقديم تحليل أعمق لتأثير تقييم الأداء.
- بصفة عامة، المقدمة جيدة لكنها تحتاج إلى بعض التحسينات لتكون أكثر قوة وتأثيرًا.

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم