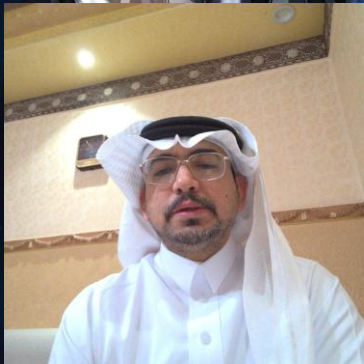


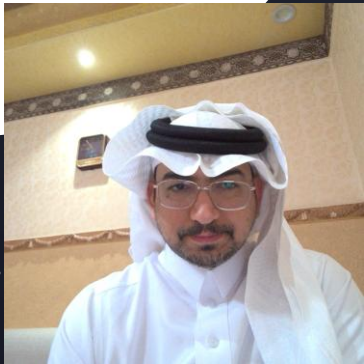
قضايا بحثية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الأولى: الدراسات السابقة – نقاط القوة والضعف



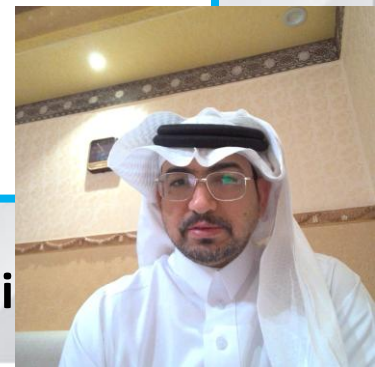
الرسالة المختارة

هي للكاتب: محمد مبارك الرشدي

العنوان هو: " أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين – دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت "

رابط النشر:

<https://emtyiaz.com/library/%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D8%A6%D9%84-%D9%85%D8%A7%D8%AC%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%B1-%D9%88%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%A9-%D9%81%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9>



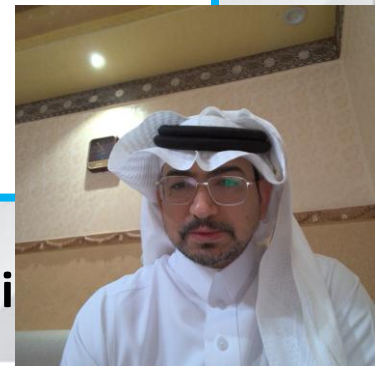
الدراسات السابقة

في هذه الرسالة تم ذكر الدراسات السابقة لتكون نقطة بداية ما وقف عنده البحث عن موضوع ما. أو لتكون عامل مساعد وداعم لبعض الدراسات من حيث الاتفاق بالنتائج أو الاختلاف عنها.

ومن المميز أن هناك تنوع بين الدراسات منها الأجنبية ومنها العربية.

الدراسات الأجنبية ركزت على التطبيقات النظرية والتجريبية لطريقة الإدارة بالأهداف في المؤسسات الصناعية والتعليمية.

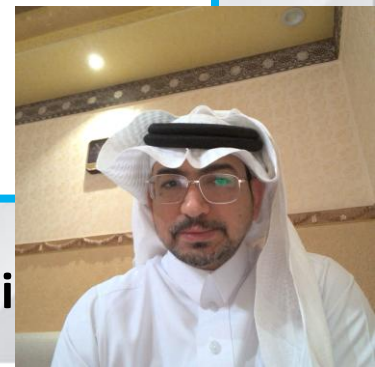
الدراسات العربية تناولت بحوثاً تطبيقية في بيئات إدارية عربية مثل وزارات، شركات، بنوك، مؤسسات تعليمية، مع بعض التباين في المتغيرات والنتائج.



الدراسات السابقة

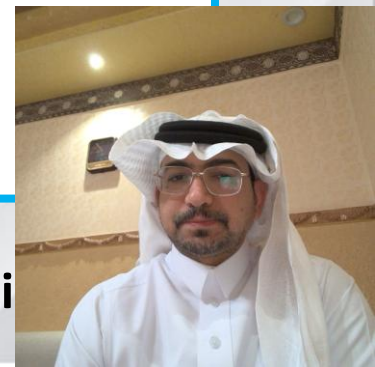
سوف أبدأ بالدراسات الأجنبية وأبرزها

- دراسة (1954) Drucker . منهجها وصفي. ولا توجد عينة للدراسة والأداة هي تحليل أدبي مفاهيمي. نتيجتها وضع الأساس لمفهوم الإدارة بالأهداف كعملية تعتمد على مشاركة الأفراد في تحديد الأهداف وربطها بنتائج الأداء. وتُعدّ هذه الدراسة المنطلق الفكري الأول للفكرة.
- دراسة (1991) Rodgers & Hunter, منهجها تحليلي لعدد كبير من الدراسات السابقة حول تطبيق الإدارة بالأهداف. عينتها هي بيانات مأخوذة من عشرات الدراسات التطبيقية. والأداة هي التحليل الإحصائي المقارن. نتيجتها وجود علاقة موجبة ذات دلالة بين تطبيق الإدارة بالأهداف وارتفاع الإنتاجية بنسبة ملموسة بين الـ 10% والـ 20%. وأكدت هذه الدراسة الأثر الإيجابي للإدارة بالأهداف على الأداء التنظيمي.



الدراسات السابقة

دراسة **Miller (2014)** ودراسة **Green (2003)**, منهجها ميداني تطبيقي. والعينة مجموعة الاداريين والمعلمين. والأداة عبارة عن استبانة ومقابلات شخصية. نتائجها وجود علاقة طردية قوية بين الإدارة بالأهداف وتحسين الأداء وأن مشاركة العاملين زادت من وضع الأهداف ووضوحها. ويتضح من الرسالة ان التحفيز والثقة عناصر مهمة في فاعلية الإدارة بالأهداف بالإضافة الى أهمية التواصل الإداري في انجاحها



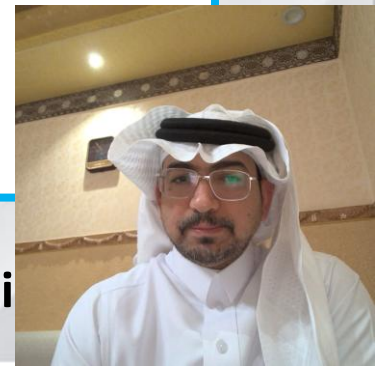
الدراسات السابقة

أما الدراسات العربية وأبرزها،

دراسة الكيلاني (2005) ودراسة حسين (2011) ودراسة الشمري (2015) كل الثلاث ذات منهج وصفي تحليلي. وعينتها موظفون حكوميين وإداريين. والأداة المستخدمة هي الاستبانة.

وتشير نتائجها الى ضعف تطبيق الإدارة بالأهداف بسبب محدودية المشاركة في وضع الأهداف. وجود أثر دال إحصائياً بين الإدارة بالأهداف ومستوى الأداء الوظيفي. كذلك وجود علاقة إيجابية بين وضوح الأهداف وأداء العاملين.

لذلك اشارت الرسالة الى ضرورة إشراك العاملين في مرحلة التخطيط. ووضوح الأهداف عامل حاسم في فاعلية الإدارة بالأهداف. ولكن كان العائق الأكبر هو ضعف المتابعة من القيادات العليا.

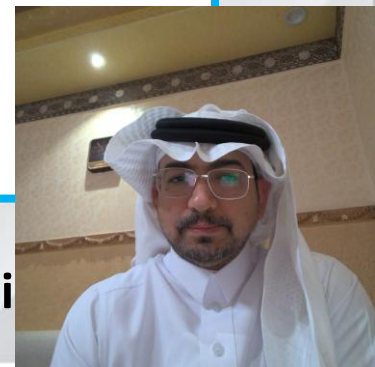


نقاط القوة والضعف

بعض نقاط القوة في الدراسات الأجنبية في تنوع المنهجيات تضمنت دراسات تجريبية ووصفية وتحليلية وهو ما يمنح مصداقية قوية للنتائج. حيث طبقت الدراسات على مؤسسات من قطاعات مختلفة مثل التعليم، الصناعة، وقطاع الخدمات.

وكان تركيزها على العلاقة بين الإدارة بالأهداف والدافع والتحفيز، مما يعزز التكامل بين النظري والتطبيقي.

وبعض الدراسات مثل **Drucker, 1954** وضعت الأساس المفاهيمي للنظرية.

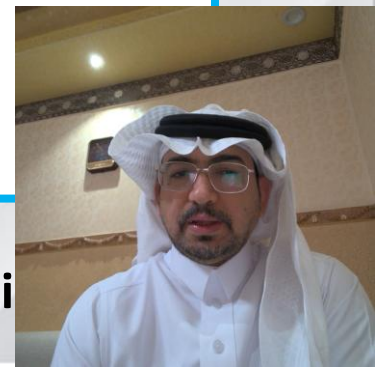


نقاط القوة والضعف

أما ما يخص نقاط الضعف بالدراسات الأجنبية كانت البيئة الثقافية, فمعظم الدراسات أجريت في بيئات غربية, ما يجعل تعميم النتائج على المجتمعات العربية محدودًا.

وأما التحليل النفسي كان محدودا إلا إن توسيع النظرة إلى الإدارة بالأهداف كأداة للتحفيز كان ضروريا وليس مجرد نظام تقييم.

وكان تضارب بعض النتائج يدل على التباين في تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء تبعًا للقطاع أو مستوى الإدارة, ما يضعف الاتساق العام حيث من المفروض أن تكون النتائج متقاربة مهما اختلف القطاع.



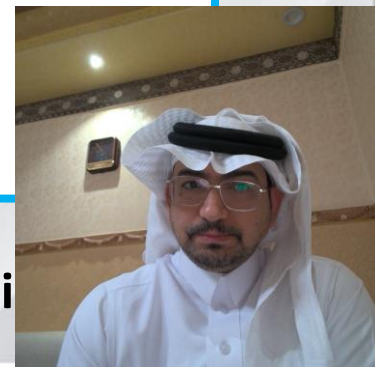
نقاط القوة والضعف

نقاط القوة بالدراسات العربية بارتباطها بواقع إداري فعلي, أغلبها تناول بيئات مؤسسية حقيقية كانت وزارات، شركات وطنية، وبنوك.

اعتمادها المنهج الوصفي التحليلي الذي كان مناسباً لطبيعة الموضوع والعينات المدروسة.

وضوح المتغيرات, والتي تناولت الثقة، المشاركة، الرقابة، التحفيز، الأداء الوظيفي.

وأخيراً إثراء البيئة العربية بمؤشرات واقعية حول مشكلات تطبيق الإدارة بالأهداف مثل غموض الأهداف أو ضعف التواصل التنظيمي.

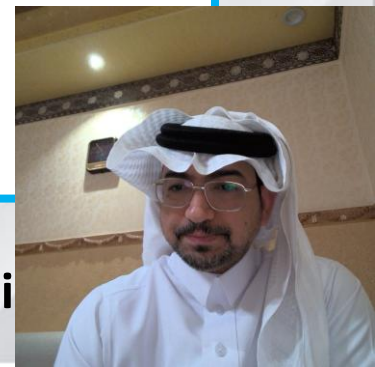


نقاط القوة والضعف

أما نقاط الضعف بالدراسات العربية كان الاختصار على المنهج الوصفي فقط دون استخدام مناهج تجريبية أو تحليلية وكان هناك ضعف الإطار النظري في كثير من الدراسات، إذ اكتفت بالإشارة لمفهوم الإدارة بالأهداف دون ربطه بنظريات سلوكية أو قيادية حديثة.

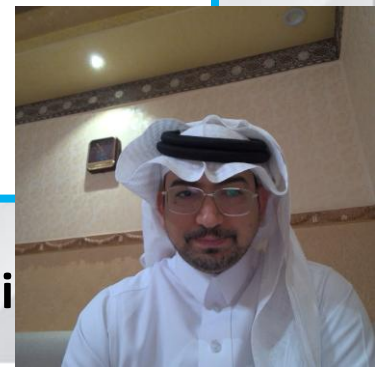
محدودية العينة في بعض الدراسات أحياناً أقل من 100 مبحوث، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج. كذلك قلة الدراسات المقارنة بين المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.

ندرة الدراسات ذات الطابع الطولي أو الطويل زمنياً والتي تتبع أثر تطبيق الإدارة بالأهداف على الأداء عبر الزمن.



نقاط القوة والضعف

خلاصة القول, تُظهر الدراسات العربية تطورًا تدريجيًا في فهم الإدارة بالأهداف لكنها لا تزال تفتقر إلى العمق التحليلي والنظري الموجود في الدراسات الغربية. ويلاحظ أيضًا أن معظمها ركّز على الجانب الإداري البحت دون تحليل كافٍ للبعد النفسي أو الاجتماعي للعاملين.





وشكراً

