

دراسات نقدية 3 المهمة العاشرة

الباحث / عبد الله مجزع الرويلي
242000241



العنوان: "إثر استخدام طريقة الادارة بالأهداف (MBO) على اداء العاملين: دراسة تطبيقية في المؤسسة النفطية الوطنية في دولة الكويت"

تطبيق النقد العلمي الذاتي على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة بالباحث ووضع مقترحات
للتحسين

1: العنوان

. العنوان "أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف (MBO) على أداء العاملين"

. المؤسسة: المؤسسة النفطية الوطنية في دولة الكويت.

. الهدف: تقديم نظرة عامة عن البحث وأهميته في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة النفطية.

2. المقدمة

1. أهمية MBO :

. MBO هي طريقة إدارية تركز على تحديد الأهداف لتحقيق الأداء الأمثل.

. تعتبر هذه الطريقة فعالة في تحسين الإنتاجية والكفاءة في المؤسسات.

2. السياق:

. التركيز على البيئة الكويتية، حيث تلعب صناعة النفط دورًا رئيسيًا في الاقتصاد.

. الهدف من البحث هو فهم كيف يمكن أن تؤثر MBO على أداء العاملين.

3. الهدف البحثي

1. الهدف الرئيسي:

. دراسة تأثير MBO على أداء العاملين في المؤسسة النفطية الكويتية.

. الأهداف الفرعية قد تشمل تحليل مكونات MBO وتأثيرها على مؤشرات الأداء المختلفة.

2. السياق الخاص:

. يعزز الفهم التطبيقي للبحث في بيئة محددة، مما يجعله ذا قيمة عملية للمديرين وصناع القرار.

4. الأسئلة البحثية

1. الإيجابيات:

- وضوح الهدف الرئيسي يساعد في توجيه البحث نحو نتائج محددة.

2. السلبيات:

- الأسئلة العامة مثل "ما تأثير MBO على الأداء؟" تحتاج إلى تفصيل أكثر.
- يجب تحديد مكونات MBO مثل: تحديد الأهداف، التغذية الراجعة، وآليات التقييم بشكل دقيق.

5. مراجعة الأدبيات

1. الإيجابيات:

• تم استخدام مراجع مهمة مثل Perlman (2000) و Rodgers & Hunter (1991)، مما يعطي الدراسة أساسًا نظريًا قويًا.

• التركيز على الدراسات التطبيقية يعزز صلة الدراسة بالواقع، مثل دراسة Perlman (2000).

2. السلبيات:

• معظم المراجع قديمة مثل Perlman 2000 ، Rodgers 1991، مما يقلل من القيمة المعرفية الحديثة.

• عدم ذكر دراسات مقارنة في المنطقة العربية أو قطاع النفط، مما قد يضعف مصداقية النتائج في السياق الثقافي والاقتصادي الكويتي.

6. منهجية البحث

1. التصميم:

الدراسة تطبيقية، مما يجعلها ذات صلة عملية لكن تحتاج إلى توضيح نوع التصميم (توصيفي، تحليلي، أو تجريبي).

2. حجم العينة:

عدم ذكر حجم العينة) مثل $N=22$ في بعض الجداول (قد يشير إلى عينة صغيرة، مما يقلل من قابلية الاستنتاج).

7. المتغيرات

1. المتغير المستقل:

- MBO (الإدارة بالأهداف) هو المتغير المستقل الذي يتم قياس تأثيره.

2. متغيرات الأداء:

- تم قياس الأداء باستخدام مقاييس كمية مثل الإنتاجية والكفاءة.
- تم استخدام مقياس ليكرت في قياس الآراء، مما يوفر بيانات قابلة للقياس.

8. جمع البيانات

1. الاستبيانات:

• استخدام استبيانات موثوقة، لكن قد تكون هناك تحيزات ذاتية، مثل التعبير عن آراء العاملين دون تحقق مباشر.

2. اختيار العينة:

• عدم ذكر آلية اختيار العينة (مثل عشوائية أم تمييزية) قد يضعف التمثيلية، مما يؤثر على نتائج البحث.

9. التحليل الإحصائي

1. الإيجابيات:

- استخدام تحليل الانحدار المتعدد ($R^2=0.410$) ، ($\beta=0.574$) يظهر تأثيرًا إحصائيًا معنويًا لـ MBO على الأداء.
- معاملات التأثير (β) المحددة تسهل تفسير النتائج.

2. السلبيات:

- معاملات R^2 منخفضة (مثل 0.336) تشير إلى أن 33.6% فقط من التباين في الأداء يُفسر بـ MBO ، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى غير مُدركة.
- عدم ذكر اختبارات التحقق من الفرضيات (مثل t-test أو ANOVA) قد يجعل النتائج غير مكتملة

10. النتائج والمناقشة

1. شرحة الإيجابيات:

- النتائج تؤكد وجود تأثير إيجابي لـ MBO على الأداء، مما يدعم الفرضيات النظرية.
- المقارنة مع دراسات سابقة مثل Perlman ، 2000 تعزز مصداقية النتائج.

2. السلبيات:

- المناقشة قصيرة وتفتقر إلى تحليل نقدي لنتائج الدراسة مثل: لماذا كانت معاملات R^2 منخفضة؟
- عدم مناقشة التحديات التطبيقية لتنفيذ MBO في المؤسسات النفطية (مثل: البيروقراطية أو مقاومة التغيير).

11. الجوانب التنظيمية والتطبيقية

1. الإيجابيات:

- الدراسة تقدم توصيات عملية مثل تحسين آليات تقييم الأداء.
- التركيز على سياق الكويت يعطيها صلة مباشرة بالواقع.

• السلبيات:

- التوصيات عامة وتتطلب تفصيلاً أكثر مثل: كيفية تطبيق MBO في قطاع النفط تحديداً.
- عدم ذكر تكلفة أو صعوبة تنفيذ MBO في المؤسسات الكبيرة.

12. العيوب والثغرات

1. حجم العينة:

- بعض الجداول تشير إلى عينات صغيرة (مثل $N=22$ ، مما قد يقلل من قابلية الاستنتاج.
- التصميم التجريبي:
- الدراسة تحليلية (غير تجريبية)، لذا قد لا تثبت التأثير السببي لـ MBO

2. التحيز الثقافي:

- عدم مناقشة التحديات الثقافية في الكويت (مثل: التراتبية في قيادة المؤسسات).
- التحديث الأدبي:
- عدم ذكر مراجع حديثة (مثل دراسات ما بعد 2010) قد يضعف القيمة المعرفية.

13. التوصيات لتحسين الدراسة

- . زيادة حجم العينة: لضمان تمثيلية أفضل.
- . استخدام منهجية مختلطة: (كمي + نوعي) لتعزيز المصداقية.
- . تحسين صياغة الفرضيات: صياغة فرضيات أكثر تحديدًا مثل: "تؤثر تعيين أهداف واضحة في MBO على إنتاجية العاملين بنسبة
- . "
- . استفادة من دراسات حديثة: مثل دراسات عن MBO في قطاع النفط أو المنطقة العربية.

14. تحسين الأدوات القياسية

- تحسين أدوات القياس: استخدام مقاييس موثوقة ذات موثوقية عالية مثل مقاييس MBO من دراسات سابقة.
- توضيح كيفية قياس "الأداء": مثل: مؤشرات الإنتاجية، معدلات الإنتاج، وتقارير الإدارة.
- تحسين معاملات الثبات: (Cronbach's Alpha) عبر إزالة البنود ذات التحميل المنخفض.

15. تعزيز الجانب النظري

- إضافة مراجع حديثة: مثل دراسات ما بعد 2015 لتعزيز القيمة المعرفية.
- التركيز على دراسات سياقية: في المنطقة العربية أو قطاع النفط مثل: دراسات عن تطبيق MBO في دول الخليج.
- ربط النتائج بالنظريات: توضيح العلاقة بين نتائج الدراسة والنظريات مثل نظرية التحفيز أو نظرية القيادة التحويلية.

16. تحسين الجانب النقدي

- مناقشة التحديات الثقافية والتنظيمية: تحليل التحديات الثقافية في الكويت (مثل: التراتبية في قيادة المؤسسات، مقاومة التغيير).
- ذكر أمثلة عملية: لصعوبات تطبيق MBO في المؤسسات العملاقة مثل: تعقيد الهيكل التنظيمي، وعدم تطابق الأهداف مع الأولويات الاستراتيجية.
- تحسين التوصيات العملية: تفصيل التوصيات مثل: "تصميم برنامج تدريبي لقيادي المؤسسة لتعزيز فهم MBO"

17. الخاتمة

- ملخص: الدراسة تقدم مساهمة قيمة في فهم تأثير MBO على الأداء في المؤسسات النفطية.
- العيوب: تعاني من عيوب منهجية وتطبيقية.
- التوصيات: لتحسين التصميم، زيادة حجم العينة، وربط النتائج بالسياق الثقافي والاقتصادي للكويت.
- الهدف النهائي: تعزيز مصداقية الدراسة وزيادة قابليتها للتطبيق في المؤسسات النفطية الكويتية والمنطقة العربية عمومًا.

18. المرجع

لرشيدي، محمد مبارك محمد، و الحواجرة، كامل محمد يوسف. (2014). أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/724455>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

