

قضايا بحثية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الثانية: الأبحاث المنشورة – الاتجاهات والفجوات

الرسالة المختارة

هي للكاتب: محمد مبارك الرشيدي

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

فيما يلي أهم الدراسات او المراجع التي أوردتها الرسالة ضمن الدراسات السابقة، مع الإشارة إلى ما يركّز عليه كل عمل:

داركر 1976 من أوائل من أصلوا لفلسفة الإدارة بالأهداف ومعايير توقع النتائج؛ مرجع تأسيسي يضبط منطق صياغة الأهداف والقياس .

روجر وهنتر 1991 دراسة تجريبية على مؤسسات مختلفة وجدت أثرًا إيجابيًا للإدارة بالأهداف على الإنتاجية التنظيمية .

بيرلمان 2000 تطبيق الإدارة بالأهداف في الجامعات مع تقرير تقدّم؛ يبرز قابلية النقل لبيئات غير ربحية وخدمية .

انتونيو 2005 يناقش دور العمل الجماعي ضمن إطار الإدارة بالأهداف، وما يربطها بسلوكيات فرق العمل .

الدراسات السابقة - التوجهات

كابلان ونورتن و تشالرز وبينينو ودايفنق 2004 يناقشون أعمال بطاقة الأداء المتوازن وربط الأصول غير الملموسة

بالاستراتيجية وقياس الأداء؛ تم توظيفها كإطار تكاملي مع الإدارة بالأهداف لرفع جودة القياس والمتابعة .

مراجع إدارية عامة داعمة مثل دافت 2001,؛ كوتلر 2000, استخدمت لتأصيل مفاهيم التنظيم والأداء.

هذه المنشورات السابقة تدل على ان الموضوع ليس بالحديث ولكنه متجدد ويمكن نشر العديد من الدراسات حوله. فربط الإدارة بالأهداف بقياس النتائج وتوقعها, وكذلك على الإنتاجية التنظيمية. وما يمكن تطبيقه من أنواع الإدارة بالأهداف في بيئات غير ربحية وخدمية. وهذا كله يعتبر من التوجهات المتعلقة بالموضوع.

الدراسات السابقة - التوجهات

كذلك تناقش الإدارة بالأهداف دور العمل الجماعي وما يربطه من سلوكيات فرق العمل. ومن الاتجاهات المرتبطة بالإدارة بالأهداف هو ربط الأداء المتوازن مع الاستراتيجية لرفع جودة القياس والمتابعة.

اغلب هذه التوجهات ناقشت الموضوع من جهة الإدارة وما يخصها ولا يوجد توجهات تهتم بالشأن الإنساني لعاملين مثل قياس رضاهم أو مدى استجابتهم لهذا النوع من الأسلوب الإداري. كذلك لا يوجد توجه ما إذا كان الإدارة بالأهداف حققت جميع النتائج المرجوة منها عمليا، كذلك على ماذا يحصل عليه العامل بعد تحقيق الإدارة أهدافها من مزايا مالية وحوافز وترقيات في مسارهم العملي؟

ولا يوجد توجه يثير موضوع أثر انغماس العاملين بتحقيق أهداف المنظمة وإغفال قضاء وقت مع منسوبيهم وعوائلهم

الدراسات السابقة - الفجوات

معظم الدراسات السابقة التي ناقشت الإدارة بالأهداف أجريت في بيئات غربية أو تعليمية أو صناعية عامة، بينما هذه الرسالة تطبق النموذج في قطاع نفطي كويتي، حيث أن المؤسسات النفطية تتسم بهيكل إداري صارم وتوجه استراتيجي طويل الأمد وطبيعة الأهداف فيها ليست قصيرة المدى بل استراتيجية، مما يجعل اختبار الإدارة بالأهداف في هذا السياق تحديًا علميًا جديدًا. إذن الفجوة الأولى: غياب دراسات تطبيقية تفحص أثر الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في القطاع النفطي العربي تحديدًا.

الدراسات السابقة تناولت الإدارة بالأهداف كمفهوم شامل (نظام إداري موحد) دون تفصيل دقيق لعناصره الداخلية. بينما هذه الرسالة تطرقت إلى أربعة أبعاد تشغيلية محددة، الثقة بين الرئيس والمروؤوس، مشاركة العاملين في تحديد الأهداف، الالتزام بتحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة المستمرة.

الدراسات السابقة - الفجوات

وبذلك يتيح البحث تحليلًا تفصيليًا للأثر الفردي لكل بُعد على الأداء الوظيفي، وهو ما لم تتناوله كثير من الدراسات السابقة إلا بصورة عامة أو جزئية.

كذلك فجوة التكامل بين العوامل التنظيمية والسلوكية، حيث الأبحاث السابقة تناولت الإدارة بالأهداف من منظور تنظيمي بحت (هيكل إداري، أنظمة تخطيط، إجراءات تقييم)، بينما ركزت هذه الرسالة على البعد السلوكي والنفسي للعاملين مثل الثقة، الالتزام، المشاركة، والاتصال بين الرئيس والمروّوس.

وأيضاً هناك فجوة في الربط بين الإدارة بالأهداف والتحفيز والأداء حيث عدد من الدراسات تناول العلاقة بين الإدارة بالأهداف والإنتاجية، لكن قليل منها فحص دور الالتزام والتحفيز كآليات وسيطة في العلاقة بين تطبيق الإدارة بالأهداف والأداء. لذلك هناك نقص في الدراسات التي تدرس دور المتغيرات الوسيطة (كالتحفيز أو الالتزام) بين الإدارة بالأهداف والأداء.

الدراسات السابقة - الفجوات

وفي رأيي الشخصي, يضل هناك شبه غياب تام عن ذكر ما سوف يحصل عليه الموظف من حقوق عماليه مستحقه أو حقوق تحفيزية تخفف من قضاء معظم وقت العاملين لأداء أعمالهم مقارنة بالقليل من الوقت الذي يقضونه مع ذويهم وعوائلهم.

فأنا اعتبرها فجوة تستحق الدراسة والنظر فيها مستقبلا.



وشكراً