

مهارات بحثية 2

Task 4

ابتسام علي عبدالله الشهري



Task 4

انتقاء بحث في مجال تخصصك ، ثم قم عمل فيديو لا يقل عن خمس دقائق مستعرضا فيه مايلي:

- طبيعة بيانات البحث

عرض تصاميم استمارة الاستبيان موضحا بها المحاور الرئيسة والعبارات التي تنتمي لها
توضيح اذا ماكانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقاً لما اثبته الباحث في ورقته البحثية مع ذكر وتوضيح أهم
الاختبارات التي استخدمها الباحث لاثبات ذلك

طبيعة بيانات البحث:

اثر استخدام طريقة الادارة بالاهداف في أداء العاملين (دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت)
تعد بيانات الدراسة بيانات وصفية تحليلية للوقوف على طبيعة مضامين كلا من استخدام الادارة بالاهداف واداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت واعتمد الباحث على :

- 1- اسلوب المسح من المصادر الثانوية من خلال الاطلاع ودراسة مائتي من ادبيات والمراجع والدوريات المختلفة التي تطرقت لموضوعات دراستها الحالية في محاولة لإثراء الإطار النظري للدراسة وبما يمهد لتكوين صورة واضحة ومتكاملة عنها.
- 2- اسلوب المسح الاولي للبيانات حيث تم مسح مجتمع الدراسة من خلال عينة ملائمة ، والقصد من هذا الاختبار تحديد من سيتعامل مع استبانة الدراسة والتي تم تطويرها لغايات استكمال الدراسة والوقوف على نتائجها الدراسة.
- 3- تكون مجتمع الدراسة من مؤسسة البترول الوطنية الكويتية في دولة الكويت والتي تضم عشرة شركات في نفس القطاع وهي: شركة نفط الكويت، شركة البترول الوطنية الكويتية ، وشركة صناعات الكيماويات البترولية وشركة خدمات القطاع النفطي وشركة ناقلات النفط الكويتية والشركة الكويتية لتزويد الطائرات بالوقود ، وشركة البترول الكويتية العالمية ، والشركة الكويتية لاستكشافات البترولية الخارجية
- 3- قام الباحث بسحب عينة عشوائية ممثلة من العاملين في مستوى الادارة التنفيذية والاشرفية والبالغ عددهم 905 موظفاً
- 4- تم اختيار 50% من مجتمع الدراسة لإجراء الدراسة عليها ، حيث بلغت وحدة التحليل والمعاينة (452) مبحثاً
- 5- تم توزيع 452 استبانة على وحدة المعاينة والتحليل ، استرجع منها 392 بنسبة 86.72% وبعد فحص الاستبانات لبيان مدى صلاحيتها للتحليل الاحصائي استبعد منها 12 استبانة لعدم صلاحيتها لعملية التحليل الاحصائي نتيجة عدم استكمالها لشروط التحليل.
- 6- يصبح اجمالي عدد الاستبانات الصالحة لعملية التحليل الاحصائي 380 استبانة بنسبة 96.93% من اجمالي عدد الاستبانات المسترجعة.

عرض تصاميم استمارة الاستبيان موضحا بها المحاور الرئيسة والعبارات التي تنتمي لها

يوضح توزيع أفراد وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكور	336	88.43
	إناث	44	11.57
المجموع		380	100

يوضح الجدول (3 - 2) أن 88.43% من أفراد وحدة المعاينة والتحليل هم من الذكور، وما نسبته 11.57% هم من الإناث.

ويعزو الباحث أن أغلبية العاملين هي من فئة الذكور وذلك إلى طبيعة العمل التي تقوم بها الشركات النفطية ورغبة الإدارة في الشركات المبحوثة في تعيين الذكور أكثر من الإناث وذلك لطبيعة العمل الصعبة في المجال النفطي التي تتطلب العمل على مدار الساعة وخصوصاً في الفترات الليلية مما كان السبب لرفض الإناث العمل في الفترات الليلية ويرجع ذلك إلى العادات والتقاليد التي التي تحرص على عدم عمل الإناث في الفترات الليلية وطبيعة المجتمع الكويتي وتقاليد.

الجدول (3 - 3)

يوضح توزيع أفراد وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	أقل من 30 سنة	75	19.73
	من 30 - أقل من 40 سنة	138	36.32
	من 40 - أقل من 50 سنة	85	22.37
	50 سنة فأكثر	82	21.58
المجموع		380	100

جدول رقم (3-1)

مجتمع الدراسة والاستبيانات الموزعة والمستردة والصالح للتحليل من الشركات الكويتية

الشركة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	النسبة المئوية للمسترد (%)	الصالحة للتحليل	النسبة المئوية للصالح للتحليل (%)
شركة نفط الكويت	50	43	0.100	39	0.099
شركة فينرول الوطنية الكويتية	33	22	0.049	22	0.056
شركة صناعة الكيماويات البترولية	65	57	0.126	55	0.140
شركة خدمات القطاع النفطي	42	35	0.077	35	0.089
شركة ناقلات النفط الكويتية	22	22	0.049	20	0.052
الشركة الكويتية لتزويد الطائرات بالوقود	47	40	0.088	39	0.099
شركة البترول الكويتية العالمية	66	54	0.121	53	0.136
الشركة الكويتية لنفط الخليج	70	68	0.150	66	0.169
شركة التنمية النفطية	29	26	0.057	26	0.066
الشركة الكويتية للاستكشافات البترولية الخارجية	28	25	0.055	25	0.063
المجموع	452	392	86.72	380	96.93

(3 - 4): المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

توضح الجداول (3 - 2)، (3 - 3)، (4 - 3)، (5 - 3) المتغيرات الديمغرافية

لأفراد وحدة المعاينة والتحليل (الجنس؛ والعمر؛ ومدة الخبرة؛ والمؤهل العلمي). وبناء على تحليل

المتغيرات الديمغرافية السابقة

أما متغير مدة سنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج والموضحة بالجدول (3 - 4) أن ما نسبته 14.47% من أفراد وحدة المعاينة والتحليل هم ممن لديهم خبرة صلية 5 سنوات فأقل و20.52% هم ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم العملية من 5 - أقل من 10 سنوات؛ وأن 27.63% هم ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم العملية من 10 - أقل من 15 سنوات وأخيراً، تبين أن النسبة المئوية للمبحوثين من وحدة المعاينة والتحليل ممن لديهم خبرة أكثر من 15 سنوات بلغت 37.38%.

ويعزو الباحث ذلك إلى قدرة الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في المحافظة على الأفراد العاملين لديها وتأسيثهم بما يحتاجون ويحقق الاستقرار الوظيفي في الشركات المبحوثة، والاستفادة من الخبرات وتراكم المعرفة التطبيقية من خلال ما اكتسبه هؤلاء الأفراد العاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت.

الجدول (3 - 5)

يوضح توزيع أفراد وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	155	40.79
	بكالوريوس	187	49.21
	دراسات عليا	38	10.00
المجموع		380	100

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وكما هو موضح بالجدول (3 - 5) فقد تبين أن 40.79% من حملة شهادة بكالوريوس فما دون في اختصاصهم، وأن 49.21% من أفراد وحدة المعاينة والتحليل هم من حملة درجة البكالوريوس في اختصاصهم، كما بينت النتائج أن نسبة الأفراد من حملة شهادة درجة الدراسات العليا في اختصاصهم هي 10%.

ويعزو الباحث ذلك إلى الحاجة الأكبر من حملة الشهادات الفنية (دبلوم فما دون) والبكالوريوس وذلك لطبيعة العمل في الشركات البترولية والمعرفة التي تحتاجها من الأفراد العاملين

وفيما يتعلق بمتغير العمر، فقد أشرت نتائج التحليل في الجدول (3 - 2) أن 19.73%

من أفراد وحدة المعاينة والتحليل هم ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة، وأن 36.32% من أفراد وحدة المعاينة والتحليل هم ممن تتراوح أعمارهم بين 30 إلى أقل من 40 سنة، كما أظهرت النتائج أن 22.37% من أفراد وحدة المعاينة والتحليل هم ممن تتراوح أعمارهم بين 40 إلى أقل من 50 سنة، وأخيراً، تبين أن نسبة أفراد وحدة المعاينة والتحليل ممن تتراوح أعمارهم من 50 سنة فأكثر ما مجمله 21.58%.

ويعزو الباحث ذلك إلى توسع عمل الشركات النفطية التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت والحاجة إلى المتواصلة إلى الأيدي العاملة وخصوصاً بعد افتتاح بعض الأفرع الجديدة التي تحتاج إلى الأيدي العاملة المدربة من الفئة الأكثر نسبة من مجتمع الدراسة، لذلك حرصت الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية على تعيين الأفراد الذين يمتلكون سنوات مقبولة من أجل تدريبهم وإبقائهم في وظائفهم وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم، مع احتفاظها بالأفراد ذوي الأعمار المتقدمة أيضاً للمحافظة على الخبرات المكتسبة لديهم.

الجدول (3 - 4)

يوضح توزيع أفراد وحدة المعاينة والتحليل حسب مدة الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
مدة سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	55	14.47
	من 6 - أقل من 10 سنوات	78	20.52
	من 10 - أقل من 15 سنة	105	27.63
	من 15 سنة فأكثر	142	37.38
المجموع		380	100

، إضافة إلى حاجة الشركات البترولية إلى المهن الفنية المدربة من حملة الدبلوم فما دون للعمل في الأقسام المختلفة، حيث إن التوظيف في السنوات الأخيرة أصبح يتجه نحو من يحمل مؤهل علمي بكالوريوس أو دبلوم كشرط للتوظيف في الشركات المبحوثة.

(3 - 5): أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

لتحقيق أهداف الدراسة لجأ الباحث إلى استخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات، وهما: المصادر الثانوية، حيث استخدم الباحث في معالجته للإطار النظري للدراسة الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، ومواقع الانترنت المختلفة. وكان هدف الباحث من اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، تعرف الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي طرأت في موضوعات الدراسة الحالية.

المصادر الأولية، ولمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي قام الباحث بتطويرها كداة رئيسة للدراسة، والتي شملت عدداً من العبارات عكست أهداف الدراسة وأستلثها، التي قام المبحوثين بالإجابة عنها، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية. ولأغراض التحليل تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.20

وتضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء، هي:

الجزء الأول: الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد وحدة المعاينة والتحليل من خلال (4) متغيرات وهي (الجنس ؛ والعمر ؛ ومدة الخبرة ؛ والمؤهل العلمي) لغرض وصف عينة الدراسة وإجراء بعض المقارنات لإستجابة أفراد العينة على المتغيرات موضوع الدراسة في ضوء المتغيرات الديمغرافية.

الجزء الثاني: تضمن مقياس طريقة استخدام الإدارة بالأهداف، حيث تكون هذا المتغير من أربعة أبعاد (الثقة بين الرئيس والمروؤوس ؛ والالتزام ؛ والمشاركة ؛ والتغذية الراجعة بواقع (22) فقرة لقياسها، مقسمة على النحو الآتي:

الإدارة بالأهداف	الثقة بين الرئيس والمروؤوس	المشاركة	الالتزام	التغذية الراجعة
عدد الفقرات	5	5	6	6
ترتيب الفقرات في الاستبانة	5 - 1	10 - 6	16-11	22-17

الجزء الثالث: تضمن مقياس أداء العاملين وخصص له (7) فقرة لقياسه.

وتراوح مدى الاستجابة من (1 - 5) وفق مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale كالآتي:

بدائل الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

وبهذا تكونت الإستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها النهائي من (29) فقرة بمقياس ليكرت الخماسي.

(3 - 6): المعالجة الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة وإختبار فرضياتها لجأ الباحث إلى الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Package for Social Sciences الإصدار العشرون — SPSS V.20 . وقام الباحث من خلال الرزمة الإحصائية المذكورة سابقاً بتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية Frequencies & Percent بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة في الدراسة وتحليل خصائص وحدة المعاينة والتحليل ديموغرافياً.

- المتوسطات الحسابية Mean لتحديد مستوى إستجابة أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن متغيراتها.
- الإنحراف المعياري Standard Deviation لقياس درجة تباعد إستجابات أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن وسطها الحسابي.
- معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لقياس ثبات أداء الدراسة (الاستبانة) ومعامل الإتساق الداخلي لها. ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الاستبانة.
- إختبار T لعينة واحدة One sample T-test وذلك للتحقق من معنوية فقرات الإستبانة المعدة مقارنة بالوسط الفرضي.
- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor واختبار التباين المسموح Tolerance للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الإنحدار المتعدد والمتدرج Multiple and Stepwise Regression analysis وذلك للتحقق من أثر مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع واحد، وتبيان أي الأبعاد الأكثر تأثيراً في المتغير التابع.
- تحليل الانحدار البسيط لتعرف أثر أبعاد المتغير المستقل كل لوحده في أداء العاملين كمتغير تابع.
- معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة، والذي تم إحتسابه وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{مدى التطبيق} = \frac{\text{العلامة القصوى} - \text{العلامة الدنيا}}{3}$$

$$1.33 = \frac{1 - 5}{3} = \text{مدى التطبيق}$$

وبناء على ذلك يكون القرار لمستوى الأهمية على النحو التالي:

الأهمية المنخفضة من 1 أقل من 2.33

الأهمية المتوسطة من 2.34 لغاية 3.67

الأهمية المرتفعة من 3.68 فأكثر

(3 - 7): صدق أداة الدراسة وثباتها

(3 - 7 - 1) الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (10) أساتذة من أعضاء الهيئة التدريسية متخصصين في إدارة الأعمال والادارة العامة والموارد البشرية وأسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، وقد تمت الاستجابة لآراء المحكمين وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية كما موضح بالملحق رقم (1).

(3 - 7 - 2) ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة استقرار النتائج، مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبانة إذا طبقت أكثر من مرة وفي ظروف مماثلة، وتم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، لقياس مدى التناسق في إجابات المبحوثين على كل الأسئلة الموجودة

في المقياس، كما يُمكن تفسير معامل (Alpha) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (0 - 1) وعلى الرغم من أن قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير متفق عليها، إلا أن الحصول ما قيمته عند (60%) وما فوق تكون مقبولة (Sekaran, 2006). وقد قام الباحث بتطبيق صيغة Cronbach Alpha لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة على درجات أفراد العينة. والجدول (3 - 6) يبين نتائج أداة الثبات لهذه الدراسة.

الجدول (3 - 6)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

ت	المتغير	عدد الفقرات	قيمة ألفا (α)
1	الإدارة بالاهداف	22	0.823
1 - 1	الثقة بين الرئيس والمرؤوس	5	0.862
2 - 1	المشاركة	5	0.850
3 - 1	الالتزام	6	0.719
4 - 1	التغذية الراجعة	6	0.840
2	اداء العاملين	7	0.872

إذ يوضح الجدول (3 - 6) قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسة والتي تراوحت بين (0.823) للإدارة بالاهداف كحد أدنى، و(0.872) لاداء العاملين كحد أعلى. وتدل مؤشرات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال ويقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً لـ (Sekaran, 2006).

(3 - 8): التحقق من ملائمة البيانات للتحليل الإحصائي

لأغراض التحقق من موضوعية نتائج الدراسة فقد تم إجراء إختبار Kolmogorov -

Smirnov، وذلك للتحقق من خلو بيانات الدراسة من المشاكل الإحصائية التي قد تؤثر سلباً على نتائج إختبار فرضيات الدراسة، ويشترط هذا الإختبار توفر التوزيع الطبيعي في البيانات. وبعبارة ذلك ينشأ إرتباط مزيف بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وبالتالي يفقد الإرتباط قدرته على تفسير الظاهرة محل البحث أو التنبؤ بها، وكما هو موضح بالجدول (3 - 7). وقد تم صياغة الفرضية التالية للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، وكما يلي:

H_0 : يكون توزيع البيانات طبيعياً إذا كانت $(\alpha > 0.05)$.

H_a : لا يكون توزيع البيانات طبيعياً إذا كانت $(\alpha < 0.05)$.

وبالنظر إلى الجدول (3 - 7) وعند مستوى دلالة $(\alpha > 0.05)$ فإنه يتبين أن توزيع

المتغيرات جميعها كانت طبيعية. حيث كانت نسب التوزيع الطبيعي لكل الإجابات أكبر من (0.05)

وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة.

الجدول (3 - 7)

التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

	المتغير	Kolmogorov - Smirnov	Sig. *	النتيجة
1	اداء العاملين	1.122	0.161	يتبع التوزيع الطبيعي
2	الإدارة بالاهداف	0.932	0.351	يتبع التوزيع الطبيعي
1 - 2	الثقة بين الرئيس والمروؤس	1.465	0.075	يتبع التوزيع الطبيعي
2 - 2	المشاركة	1.149	0.142	يتبع التوزيع الطبيعي
2 - 2	الالتزام	1.565	0.105	يتبع التوزيع الطبيعي
4 - 2	التغذية الراجعة	1.522	0.092	يتبع التوزيع الطبيعي

* يكون التوزيع طبيعياً عندما يكون مستوى دلالة $(\alpha > 0.05)$

(2.85 - 3.59)، أما المتوسط الحسابي العام لمستوى استخدام طريقة الادارة بالاهداف في مؤسسة البترول الوطنية الكويتية والشركات التابعة لها، فكان (3.42) وبمستوى ممارسة مرتفع على مقياس ليكرت الخماسي. وقد جاء بعد الالتزام بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.59) وإنحراف معياري (0.672) وبمستوى استخدام متوسط. فيما جاء بعد الثقة بين الرئيس المروؤس بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.398) وإنحراف معياري (0.615) وحصلت على مستوى استخدام متوسط. واخيرا جاء بعد المشاركة بين الرئيس والمروؤس بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (2.85) وإنحراف معياري (0.537) وحصلت على مستوى استخدام متوسط أيضاً.

الجدول (4 - 1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي "t" لمستوى استخدام

طريقة الادارة بالاهداف في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت

ت	طريقة الادارة بالاهداف	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى دلالة	ترتيب الأهمية	مستوى الممارسة
1	الثقة بين الرئيس والمروؤس	5	3.398	0.615	18.871	0.000	2	متوسط
2	المشاركة	5	2.85	0.537	13.539	0.000	4	متوسط
3	الالتزام	6	3.59	0.672	22.736	0.000	1	متوسط
4	التغذية الراجعة	6	3.29	0.629	15.662	0.000	3	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لطريقة الادارة بالاهداف	22	3.42	0.511	16.593	0.000		متوسط

جدول (4 - 2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) للثقة بين الرئيس والمؤوس في

الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت

ت	الثقة بين الرئيس والمؤوسين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	مستوى الدلالة Sig*	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الاستخدام
1	رئيسي في العمل لديه ثقة كافية في.	3.30	0.689	12.663	0.000	4	متوسط
2	علاقة العمل بيني وبين رئيسي جيدة.	3.56	0.777	15.229	0.000	2	متوسط
3	رئيسي في العمل يفهم مشاكلي وحاجاتي.	3.32	0.612	17.662	0.000	3	متوسط
4	رئيسي في العمل يعرف توقعاتي.	2.96	0.861	13.991	0.000	5	متوسط
5	رئيسي في العمل لديه استعداد لحل مشاكل العمل التي تواجهني	3.85	0.550	16.552	0.000	1	متوسط
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للثقة بين الرئيس والمؤوسين		3.398	0.615	متوسطة			

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.650).

تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفترة والبالغ (3).

إذ يوضح الجدول (4 - 2) إجابات وحدة المعاينة والتحليل عن العبارات المتعلقة ببعد الثقة بين الرئيس والمؤوس فث الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.96 - 3.85) بمتوسط كلي مقداره (3.398) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المتوسط للثقة بين الرئيس والمؤوس

جدول (4 - 3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لمستوى المشاركة في تحديد الأهداف في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت

ت	المشاركة في تحديد الأهداف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig*	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الاستخدام
6	يشارك المؤوسون الرؤساء في تحديد الأهداف في المؤسسة حسب اختصاصهم	4.105	0.741	14.583	0.000	1	مرتفع
7	يتفق الرئيس والمؤوس مسبقاً على الفعاليات التي تخص كل مؤوس في المؤسسة	3.379	0.727	10.362	0.000	3	متوسط
8	يطلب من المؤوسين المشاركة في ترتيب الأهداف وفقاً لأهميتها وأولويتها	3.536	0.785	11.272	0.000	2	متوسط
9	يمتلك المؤوسين الحرية الكاملة لبدء الآراء والاقتراحات عند تحديد الأهداف	3.115	0.918	11.614	0.000	4	متوسط
10	يشارك المؤوسين الرؤساء في تحديد الأهداف العامة للمؤسسة حسب المستوى الإداري	2.995	0.871	10.883	0.000	5	متوسط
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمستوى المشاركة في تحديد الأهداف		3.426	0.648	متوسط			

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.650).

تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفترة والبالغ (3).

كما يبين الجدول (4 - 3) إجابات وحدة المعاينة والتحليل عن العبارات المتعلقة بالمشاركة في تحديد الأهداف بين الرئيس والمؤوس في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية

التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت حيث كانت كافة مستويات الدلالة أقل من (0.05) لجميع الفقرات. ويشكل عام يتبين أن مستوى ممارسة المشاركة في تحديد الاهداف بين الرئيس والمؤوس في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت محل الدراسة من وجهة نظر وحدة المعاينة والتحليل كان متوسطاً.

جدول (4 - 4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لمستوى التزام المؤوسين في تحقيق الاهداف في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت

ت	التزام المؤوسين في تحقيق الاهداف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى الاستخدام
11	أكون سعيداً في حياتي الوظيفية نتيجة تحقيق اهداف مؤسستي واهدائي	3.879	0.977	14.646	0.000	1	مرتفع
12	أشعر بسعادة عندما أناقش أمور تتعلق بتحقيق اهداف مؤسستي مع رؤسائي في العمل.	3.547	1.003	8.879	0.000	3	متوسط
13	أعتقد أن قدرتي على تحقيق اهداف مؤسستي يمنحني إتمام أكبر لعملي.	3.377	0.953	6.439	0.000	4	متوسط
14	أشعر بواجب أخلاقي يدفعني للاستمرار في العمل في مؤسسة لتحقيق اهدافها	3.207	1.040	3.248	0.001	6	متوسط
15	لا أتوانى عن تقديم المساعدة لرؤسائي في العمل عند تحديد اهداف مؤسستي	3.550	0.987	9.080	0.000	2	متوسط
16	أحرص كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق اهداف مؤسستي	3.309	0.985	5.109	0.000	5	متوسط
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.478	0.817				

جدول (4 - 5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لمستوى التغذية الراجعة بين الرئيس والمؤوسين في تحقيق الاهداف في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت

ت	التغذية الراجعة بين الرئيس والمؤوسين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى الاستخدام
17	يتم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم ادائهم الوظيفي	3.779	0.977	14.646	0.000	1	مرتفعة
18	يتم توفير التغذية الراجعة بعد عملية التقييم المباشر بدون تأخير	3.547	1.003	8.879	0.000	3	متوسطة
19	يتركب على عملية التغذية الراجعة تطوير لمستوى أداء الموظفين	3.377	0.953	6.439	0.000	4	متوسطة
20	تساهم عملية التغذية الراجعة المتبعة في المؤسسة في تحفيز الموظفين	3.207	1.040	3.248	0.001	6	متوسطة
21	تحسن المساءلة المبكرة من خلال التغذية الراجعة النصف سنوية	3.550	0.987	9.080	0.000	2	متوسطة

22	المتبعة في المؤسسة من أداء الموظفين تسمح التغذية الراجعة بالكشف عن نقاط القوة والضعف في الأداء الوظيفي	3.309	0.985	5.109	0.000	5	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لاتزام المؤوسين في تحقيق الاهداف		3.478	0.817				

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.650).

تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرات والبالغ (3).

وأخيراً، يبين الجدول (4 - 5) إجابات وحدة المعاينة والتحليل عن العبارات المتعلقة

بمستوى التغذية الراجعة بين المؤوسين في تحقيق الاهداف في الشركات التابعة لمؤسسة البترول

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي "t" لمستوى اداء العاملين

في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت

ت	اداء العاملين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى دلالة	ترتيب أهمية للفقرة	مستوى التحقق
23	تتماشى كفاءة العاملين مع الاهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة	3.784	0.780	16.375	0.000	2	مرتفع
24	اظهر نظام تقييم الاداء للعاملين تحسن في انتاجية العاملين خلال السنوات الثلاثة السابقة	3.773	0.779	16.155	0.000	3	مرتفع
25	تحترم الادارة العليا وتقدر الافكار والآراء الجديدة في المؤسسة	3.660	0.915	11.738	0.000	5	متوسط
26	رضا العاملين انعكس بشكل واضح في رفع مستوى ادائهم	3.667	0.863	12.594	0.000	4	متوسط
27	تشعر ادارة المؤسسة بالرضا عن نتائج اداء العاملين فيها	3.521	0.956	18.662	0.000	6	متوسط
28	تمكن ادارة المؤسسة العاملين من	3.352	0.735	12.562	0.000	7	متوسط

اتخاذ القرارات بشكل جيد وبالسعة المناسبة							
29	شهدت ادارة المؤسسة خلال السنوات الثلاث السابقة تطورا ملحوظا في مهارات اتصالات العاملين	3.883	0.815	17.637	0.000	1	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لاداء العاملين		3.664	0.665				

جدول (4 - 7)

نتائج اختبار تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

ت	المتغيرات المستقلة الفرعية	VIF	Tolerance	Skewness
1	الثقة بين الرئيس والمؤوسين	1.629	0.796	- 0.643
2	المشاركة في تحديد الاهداف	1.298	0.735	- 0.445
3	التزام المؤوسين بتحقيق الاهداف	1.726	0.778	- 0.367
4	التغذية الراجعة بين الرئيس والمؤوسين	1.962	0.629	-0.511

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (4 - 7) عدم وجود تداخل خطي متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل (الادارة بالاهداف)، وإن ما يؤكد ذلك قيم معيار إختبار معامل تضخم التباين (VIF) للأبعاد المتمثلة بـ (الثقة بين الرئيس والمؤوسين، والمشاركة في تحديد الاهداف، والتزام المؤوسين بتحقيق الاهداف، والتغذية الراجعة بين الرئيس والمؤوسين) والبالغة (1.629 ؛ 1.298 ؛ 1.726 ؛ 1.962) على التوالي والتي تقل

الفرضية الرئيسية الأولى H_{o1}

الفرضية الرئيسية H_{o1} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستخدام طريقة الادارة بالاهداف بأبعادها (المشاركة، والالتزام، والثقة بين الرئيس والمروؤوس ، والتغذية الراجعة) في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر استخدام طريقة الادارة بالاهداف بأبعادها (المشاركة، والالتزام، والثقة بين الرئيس والمروؤوس ، والتغذية الراجعة) في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت، وكما هو موضح بالجدول (4 - 8).

جدول (4 - 8)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير استخدام طريقة الادارة بالاهداف في اداء العاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت

المتغير	(R)	(R ²)	F	DF	Sig*	معامل الانحدار	T	Sig*
---------	-----	-------------------	---	----	------	----------------	---	------

باستخدام طريقة الادارة بالاهداف بأبعادها يؤدي إلى زيادة في اداء العاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت بقيمة (0.116) للثقة بين الرئيس المرووسين ، (0.139) لمشاركة المرووسين في تحديد الاهداف، (0.193) لمستوى التزام المرووسين في تحقيق الاهداف، و(0.129) للتغذية الراجعة بين الرئيس والمرووسين. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (78.686) وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الرئيسية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفريّة)، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإستخدام طريقة الادارة بالاهداف بأبعادها(المشاركة، والالتزام، والثقة بين الرئيس والمرووس ، والتغذية الراجعة) في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$.

وللتوصل الى أي الابعاد في طريقة الادارة بالاهداف ذات التأثير الأكبر، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج *Stepwise* للتحقق من أثر استخدام طريقة الادارة بالاهداف بأبعادها في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت، وكما هو موضح بالجدول

الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت . ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (225.097) وهي دالة عند مستوى ($0.05 \leq \alpha$). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفريية) الأولى، وتقبل الفرضية البديلة لها التي تنص على:

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لالتزام المرؤوسين بتحقيق الاهداف في اداء العاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$).
الفرضية الفرعية الثانية H_{01-2}

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة بين الرئيس والمرؤوس في صياغة الأهداف في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$).
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر المشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في اداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت، وكما هو موضح بالجدول (4 - 11).

الاستبيان

111

ملحق (1) استبانة الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

السيدالمحترم
تحية طيبة وبعد....

اثر استخدام طريقة الادارة بالاهداف في اداء العاملين دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية الكويتية

لقد تم تصميم هذه الاستبانة لمعرفة آراء واتجاهات المديرين وممارساتهم تجاه استخدام طريقة الادارة بالاهداف وقياس مدى تأثير هذه الطريقة في اداء العاملين. ويتوقع أن لا يستغرق إكمال تعبئة هذه الاستبانة أكثر من عشر دقائق إلى خمسة عشر دقيقة، ولا حاجة لكتابة اسمك أو عنوانك. كما أنه لا يوجد داعي للتفكير كثيراً حول إجابة الأسئلة حيث إنه لا توجد اجابة خاطئة أو صحيحة، فقط أجب حسب ما يتبادر إلى تفكيرك أولاً. ويؤكد الباحث أن المعلومات التي ستزودونه بها ستعامل بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط. لذا يرجى عند إكمال تعبئة الاستبانة إعادتها إلى قسم الموارد البشرية في الشركة أو تسليمها إلى الباحث.

الباحث

محمد مبارك محمد الرشيد

جامعة الشرق الأوسط -الأردن

المشرف

استاذ ادارة الاعمال المشارك

الدكتور كامل محمد الحولجرة.

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

يهدف هذا القسم الى تقديم معلومات عامة عن الموظف ، الرجاء وضع اشارة (✓) امام رمز الاجابة المناسبة :

1- الجنس :	ذكر	انثى
------------	-----	------

2- العمر :	29-20 سنة	39-30 سنة	49-40 سنة	50 سنة فأكثر
------------	-----------	-----------	-----------	--------------

3- مدة الخبرة :	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
-----------------	----------------	---------------	------------------

4- المؤهل العلمي:	دبلوم فما دون	بكالوريوس	دراسات عليا
-------------------	---------------	-----------	-------------

العمليات					درجة الموافقة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	
					رؤسائي في العمل.
					13. اعتقد أن قدرتي على تحقيق أهداف مؤسستي يمنحني انتماء كبير لعملتي.
					14. أشعر بواجب أخلاقي يدفعني للاستمرار في العمل في مؤسسة لتحقيق أهدافها
					15. لا أتوانى عن تقديم المساعدة لرؤسائي في العمل عند تحديد أهداف مؤسستي
					16. أحرم كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق أهداف مؤسستي
					التغذية الراجعة بين الرئيس والموظفين
					17. يتم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم أدائهم الوظيفي
					18. يتم توفير التغذية الراجعة بعد عملية التقييم المباشر بدون تأخير
					19. يترتب على عملية التغذية الراجعة تطوير لمستوى أداء الموظفين
					20. تساهم عملية التغذية الراجعة المتبعة في المؤسسة في تحفيز الموظفين
					21. تحسن المساعدة المبكرة من خلال التغذية الراجعة النصف سنوية المتبعة في المؤسسة من أداء الموظفين
					22. تسمح التغذية الراجعة بالكشف عن نقاط القوة والضعف في الأداء الوظيفي

القسم الثالث : اداء العاملين

يهدف هذا القسم إلى قياس اداء العاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت الرجاء تحديد مستوى موافقتك أو عدم موافقتك مع العبارات التالية من خلال وضع اشارة (✓) بجانب درجة موافقتك .

العبـــــــــرات					درجة الموافقة				
					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
اداء العاملين									
23. تتماشى كفاءة العاملين مع الاهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة									
24. اظهر نظام تقويم الاداء للعاملين تحسن في انتاجية العاملين خلال السنوات الثلاثة السابقة									
25. تحترم الادارة العليا وتقدر الافكار والاراء الجديدة في المؤسسة									
26. رضا العاملين اتمكن بشكل واضح في رفع مستوى ادايتهم									
27. تشعر ادارة المؤسسة بالرضا عن نتائج اداء العاملين فيها									
28. تمكن ادارة المؤسسة العاملين من اتخاذ القرارات بشكل جيد وبالسريعة المناسبة									
29. شهدت ادارة المؤسسة خلال السنوات الثلاث السابقة تطورا ملحوظا في مهارات اتصالات العاملين									



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



ارجو ان اكون وفقت في ايصال المهمة الرابعة
بالشكل المطلوب

