

مقرر: قضايا بحثية ١

MGM811

دراسة تحليلية لقضية بحثية رقم (٢)

"أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام"

القرني، فهد وشمسي، محمد. (٢٠٢٤). "أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٥(٥١)، ٥٨-٨٢

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

٢٤٢٠٠٠٧٦٠

د/ السيد رجب السيد عيد

يوليو/٢٠٢٤

١ / عنوان الدراسة:

"أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام"

- يعتبر عنوان الدراسة شيقاً حيث يركز على دراسة أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام
- **يبرز العنوان متغيرات البحث بشكل واضح وهي كالتالي:**
 - المتغير المستقل: أسلوب الإدارة بالأهداف.
 - المتغير التابع: أداء العاملين
- **يبرز من خلال العنوان مجال التطبيق كالتالي:**
 - المجال الموضوعي: ويتحدد بفحص أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام"
 - المجال البشري: العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام"
 - المجال المكاني: الجمعيات الخيرية في الدمام.

٢ / مقدمة الدراسة:

- قدمت الفقرة الأولى بشكل موجز ودقيق للمتغير المستقل وهو أسلوب الإدارة بالأهداف وكيف أنه في ظل التغيرات السريعة في قطاع الأعمال، والثورة المعلوماتية فإن المنظمات بحاجة ماسة إلى أساليب إدارية جديدة قادرة على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.
 - وبالانتقال للفقرة الثانية؛ فقد تم التخصيص في العرض بشكل أكثر تفصيلاً عن أسلوب الإدارة بالأهداف.
 - وفي الفقرة الثالثة؛ وبشكل أدق تم الربط بين تطبيق الأسلوب في الجمعيات الخيرية ودوره المحتمل في رفع أداء العاملين في هذا القطاع المهم.
- وبالتالي نجحت الدراسة في التقديم للمتغيرات البحثية بشكل موجز ودقيق ومتسلسل.**

٣ / مشكلة الدراسة:

■ اعتمدت الدراسة على الفجوة البحثية في الدراسات السابقة في تحديد المشكلة البحثية حيث وجد الباحث أن الآثار الفعلية لأسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام في المملكة العربية السعودية لم يتم دراسته بشكل كافٍ.

■ **لخص الباحث مشكلة البحث في نهاية عرض المشكلة في صورة سؤال رئيس وهو " ما هو تأثير أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام؟ وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:**

١. ما هي طبيعة العلاقة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية حول أداء العاملين؟
٢. ما هو مستوى تصورات المبحوثين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية حول استخدام طريقة الإدارة بالأهداف؟
٣. ما هو مستوى تصورات المبحوثين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية حول أداء العاملين؟
٤. ما هي درجة ممارسات الإدارة بالأهداف داخل الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين؟

٤ / أهمية الدراسة:

■ الأهمية العلمية:

تتبع الأهمية العلمية للدراسة في تناولها ظاهرة إدارية حديثة وأسلوب إداري جديد وهو أسلوب الإدارة بالأهداف وهو نمط إداري جديد يساعد المؤسسة على تحسين أدائها في ظل التقلبات في بيئة الأعمال.

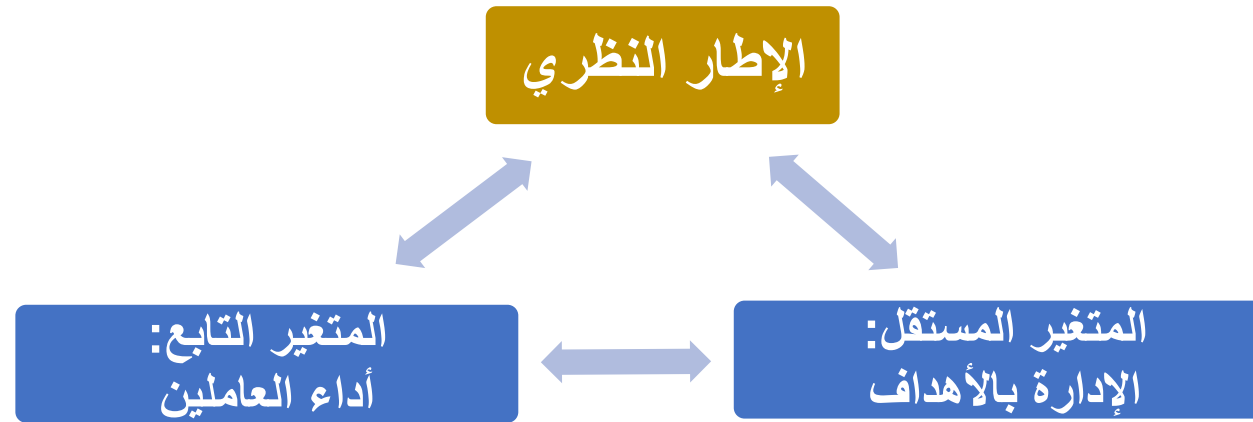
الأهمية التطبيقية:

ركزت الدراسة على الجانب التطبيقي من الأهمية وربطتها برؤية المملكة ٢٠٣٠ الرامية إلى تطوير القطاع الخيري ورفع مساهمته في التنمية المستدامة من خلال تطبيق أساليب إدارية حديثة تمكن مؤسسات هذا القطاع من رفع أدائها، كما بينت الدراسة أهمية النتائج المرجوة منها لصناع القرار في الجمعيات الخيرية في الدمام والمتمثلة في تحديد الإجراءات والتدابير الإدارية التي يمكن اتخاذها لتعزيز الأداء وتحقيق الأهداف .

٥ / أهداف الدراسة:

١. تحديد مفهوم أسلوب الإدارة بالأهداف ومميزاتها وعيوبها.
(هدف واقعي وقابل للتطبيق من خلال الأدب النظري)
٢. دراسة مستوى الأداء الفردي للعاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام وتحديد معايير الأداء المناسبة
(هدف واقعي وقابل للتطبيق والقياس من خلال أدوات الإحصاء الوصفي)
٣. تحليل ممارسات الإدارة الحالية في الجمعيات الخيرية بالدمام وتحديد مدى تطبيقها لأسلوب الإدارة بالأهداف.
(هدف واقعي وقابل للتطبيق والقياس من خلال أدوات الإحصاء الوصفي)
٤. تقييم أثر تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف على الأداء الفردي للعاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
(هدف واقعي وقابل للتطبيق والقياس من خلال أدوات الإحصاء الاستدلالي)
٥. تقديم توصيات وإرشادات عملية لتطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في الجمعيات الخيرية.
(هدف غير واقعي ومتحيز للنتائج وقابل للتطبيق من خلال نتائج الدراسة)

٦ / مفاهيم الدراسة:



الإدارة بالأهداف هي أسلوب إداري يهدف إلى زيادة فعالية أداء المؤسسات الإدارية عن طريق التركيز على مبدئين هما: مبدأ تحديد الأهداف & مبدأ المشاركة

وقد اعتمدت الدراسة على الأبعاد التالية لهذا المتغير والتي تعتبر متغيرات مستقلة فرعية وهي:

١. الثقة بين الرئيس والمرؤوسين
٢. المشاركة في تحديد الأهداف
٣. التزام المرؤوسين بتحقيق الأهداف
٤. التغذية الراجعة

وقد اعتمدت الدراسة في تحديد هذه الأبعاد على الدراسات السابقة ومن أهمها دراسة دراسة: (Sofiane, 2011).

حددت الدراسة ثلاث عناصر للمستوى الأفضل لأداء العاملين وهي:

١. جودة العمل المنجز
٢. الالتزام الوظيفي
٣. كمية العمل المنجز

٧ / الدراسات السابقة

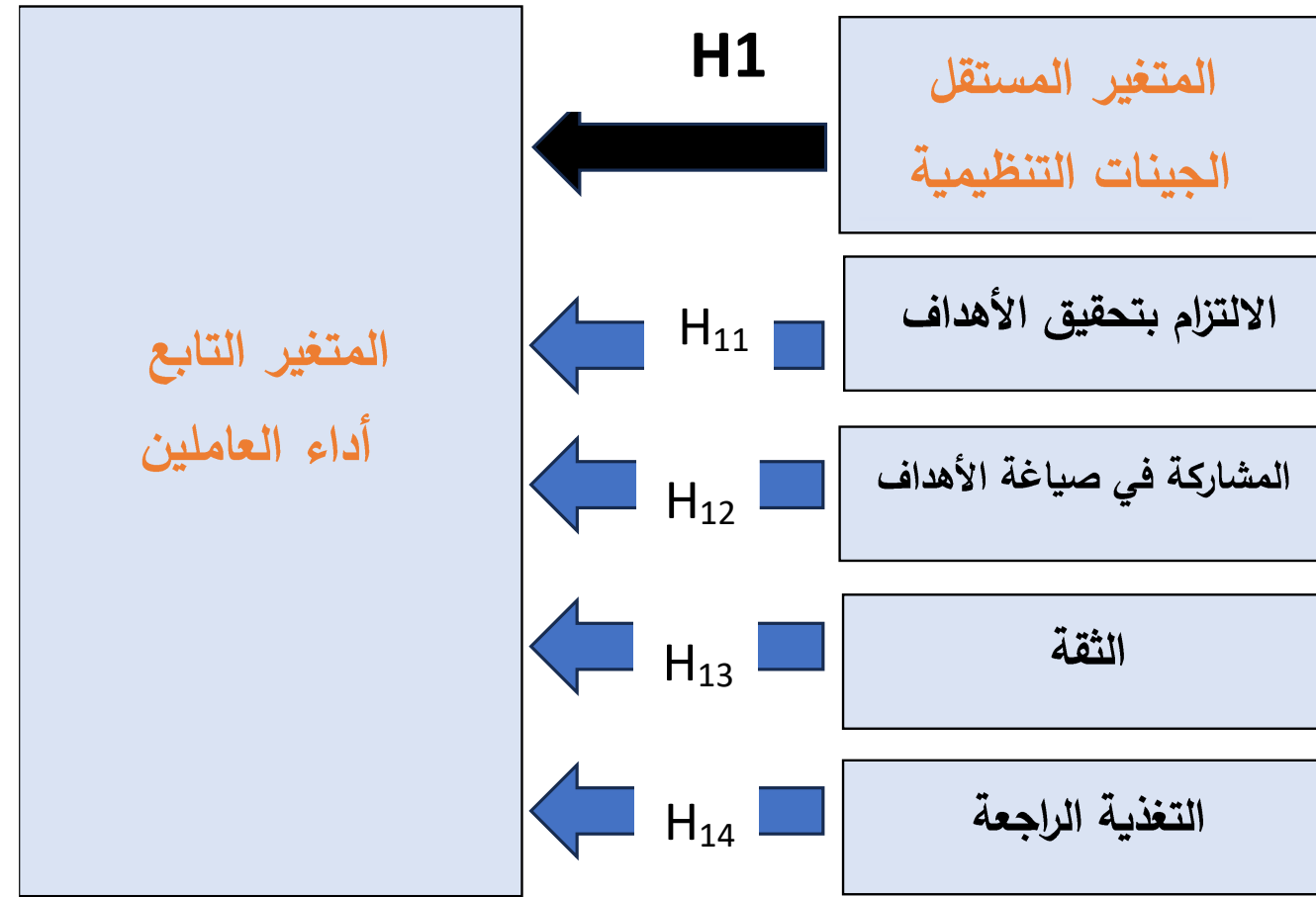
- تنوعت الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين ما بين دراسة عربية دراسة (الخفيفي، ٢٠٢٠) بعنوان: علاقة تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بمنظمات الأعمال الليبية، وأخرى أجنبية مثل دراسة (Andrew, ٢٠٢٢) بعنوان: تأثير الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين في البنك المتحد في نيجيريا .
- الدراسات السابقة التي تضمنتها الدراسة الحالية هي قديمة نسبيا (٢٠١١) إلى حديثة (٢٠٢٢-٢٠٢٠).
- تناولت الدراسات السابقة في معظمها متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة، بينما تناولت بعضها متغير واحد من منها.
- اتفقت الدراسات السابقة على أن الإدارة بالأهداف لها دور كبير في تحسين أداء العاملين، في حين اختلفت بعضها في تحديد الأبعاد للمتغير المستقل وهو الإدارة بالأهداف واتفقت أخرى على تحديد نفس الأبعاد.
- منهجيا؛ فقد اتفقت الدراسات فيما بينها في استخدام ذات المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من العينة، في حين اختلفت في البيئات المطبقة عليها، حيث طبقت على منظمات اقتصادية ومؤسسات تعليمية ومنظمات أعمال ومنشآت سياحية.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن الفجوة البحثية تكمن في أنه لم توجد دراسات سابقة تناولت الظاهرة وهي أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في القطاع الثالث (القطاع الخيري) على الرغم من أهميته الواحدة في إحداث التنمية المستدامة من خلال التنمية المجتمعية كمدخل للاستقرار المجتمعي الذي يؤدي بدوره إلى التنمية الاقتصادية المنشودة.

الفرضية الرئيسية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإدارة بالأهداف بأبعادها (تحقيق الأهداف، المشاركة في صياغة الأهداف، الثقة، التغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.



١٠ / منهجية الدراسة

أولاً: مصادر وأسلوب جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على أسلوبين لجمع البيانات وهي:

- البيانات الثانوية: عن طريق الاطلاع على الكتب والورديات والرسائل العلمية العربية والأجنبية.
- البيانات الأولية: تم جمعها من مجتمع البحث باستخدام استبيان الكتروني.

ثانياً: المجتمع والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية (مدير عام، مدير، مدير فرع، رئيس قسم) داخل الجمعيات الخيرية محل الدراسة بمدينة الدمام حيث بلغ عددها (١٥) جمعية وقد بلغ حجم العينة ٢٩٨ مفردة.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية:

- أ- أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات الدراسة.
- ب- أساليب الإحصاء الاستدلالي: وتمثلت في:
 - اختبار **alpha s'Cronbach** : لقياس الاتساق الداخلي أداة الدراسة (الاستبيان) وكذلك الثبات.
 - تحليل الانحدار المتعدد : لفحص أثر استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف ككل على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية في الدمام، المملكة العربية السعودية.
 - تحليل الانحدار البسيط: لفحص أثر كل بعد من أبعاد استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية في الدمام، المملكة العربية السعودية.

١١ / التحليل الاحصائي

- جاءت نتائج اختبار الموثوقية لصدق الاتساق الداخلي عالية حيث كان معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة ككل ٠,٨٣٤ ، وهو ما يدل على درجة الثبات العالية جدًا.
- جاء المتوسط العام لجميع أبعاد متغير الإدارة بالأهداف بدرجة عالية وبمتوسط حسابي يتراوح من ٣,٣٥-٣,٨٦
- جاء المتوسط الحسابي العام لفقرات محور أداء العاملين بدرجة عالية وبمتوسط حسابي ٣,٦٦ .
- توضح نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لاستخدام طريقة الإدارة بالأهداف بأبعادها مجتمعة (الثقة، والمشاركة، والالتزام، والتغذية الراجعة) في أداء العاملين داخل الجمعيات الخيرية بالدمام، وبذلك تم رفض الفرضية الرئيسية. وبلغت نسبة التأثير ٦٠%
- أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لكل من أبعاد الإدارة بالأهداف على أداء العاملين وذلك باختبار الفرضيات الفرعية التي أظهرت وجود تأثير دال إحصائيًا لكل الأبعاد منفردة على أداء العاملين وبذلك تم رفض جميع الفرضيات الصفرية الفرعية، التي نصت على عدم وجود تأثير دال إحصائي لهذه الأبعاد على أداء العاملين.
- ❖ كان أكثر الأبعاد تأثيرًا على أداء العاملين هو بعد الالتزام بتحقيق الأهداف بنسبة تأثير ٤١%
- ❖ كان أقل الأبعاد تأثيرًا على أداء العاملين هو بعد الالتزام بتحقيق الأهداف بنسبة تأثير ٢٨,٩%

- تم تحقيق الأهداف النظرية للدراسة من خلال ما تم طرحه في الإطار النظري أما الأهداف الكمية للدراسة فتحققت من خلال نتائج التحليل الاحصائي كما هو موضح أدناه:
 ١. دراسة مستوى الأداء الفردي للعاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام وتحديد معايير الأداء المناسبة. حيث وجد بمستوى مرتفع.
 ٢. تحليل ممارسات الإدارة الحالية في الجمعيات الخيرية بالدمام وتحديد مدى تطبيقها لأسلوب الإدارة بالأهداف. حيث جاء مستوى تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف مرتفع.
 ٣. تقييم أثر تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف على الأداء الفردي للعاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام. تم تحليل الأثر من خلال اختبار الفرضيات ووجد من خلال نتائج التحليل الاحصائي أن هناك أثر دال احصائياً لتطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف بأبعاده على أداء العاملين.
- التوصيات المقدمة محددة ومرتبطة بالنتائج الإيجابية حيث عمدت التوصيات على التركيز على التوصية باستخدام أسلوب الإدارة بالأهداف كأحد الوسائل المهمة في تقييم الأداء داخل المنظمات من خلال تعزيز ممارسات المشاركة والثقة والالتزام والتغذية الراجعة بين الرئيس والمرووسين.
- لم تقدم الدراسة مقترحات لبحوث مستقبلية مبنية على النتائج.