



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

دراسات نقدية 2

الموضوع

المنهجية

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

November 12, 2024

مقدمة:

منهج البحث العلمي هو الإطار المنظم الذي يتبعه الباحثون لجمع وتحليل البيانات بهدف الوصول إلى نتائج واستنتاجات موثوقة يمكن الاعتماد عليها. يعتبر المنهج العلمي أساساً في أي دراسة أو بحث لأنه يحدد الخطوات والإجراءات التي يجب اتباعها لتحقيق الأهداف المحددة والوصول إلى إجابات دقيقة للتساؤلات المطروحة.

عناصر منهج البحث العلمي:

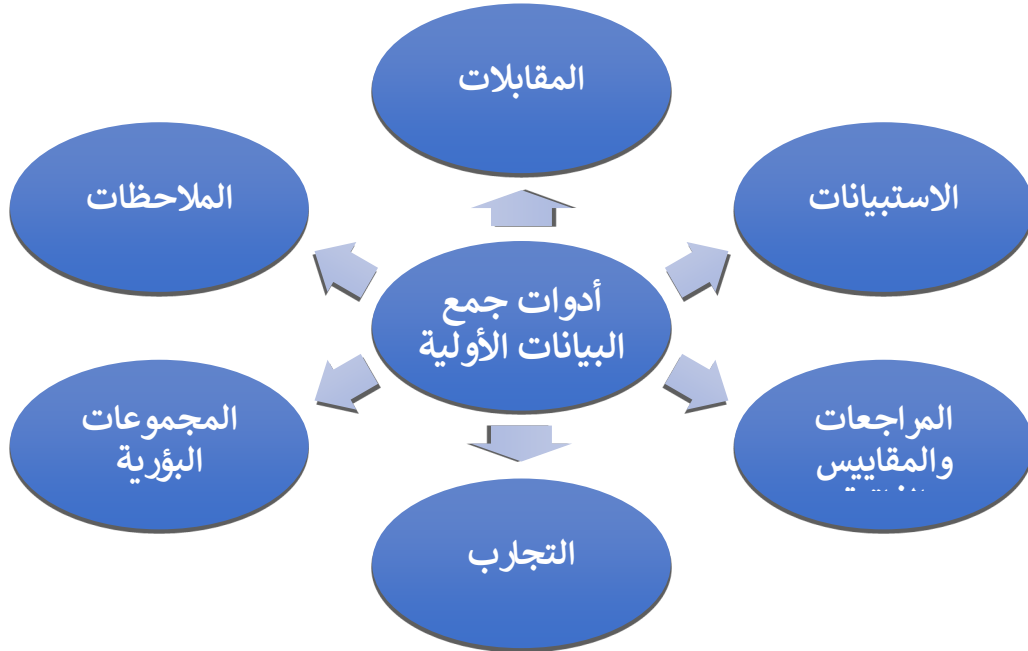


أهمية منهج البحث العلمي:

- الدقة والمصداقية: يساعد المنهج العلمي في تحقيق دقة ومصداقية في النتائج، حيث يتبع الباحث خطوات منهجية ومنظمة.
- تكرار البحث: المنهج العلمي يتيح للباحثين الآخرين تكرار الدراسة والتحقق من النتائج، مما يعزز الثقة في المخرجات العلمية.
- الإسهام في المعرفة: من خلال اتباع منهج علمي منظم، يساهم الباحثون في توسيع قاعدة المعرفة الإنسانية وحل المشكلات العملية.
- إرشاد الباحثين: يوجه المنهج العلمي الباحثين في كيفية تصميم دراساتهم وجمع وتحليل البيانات بشكل صحيح.

أهم أدوات جمع البيانات الأولية في البحث العلمي

جمع البيانات الأولية في البحث العلمي يعتمد على أدوات وأساليب محددة تهدف إلى الحصول على معلومات مباشرة من مصادرها الأصلية. اختيار الأداة المناسبة يعتمد على نوع البحث، طبيعة البيانات المطلوبة، والموارد المتاحة. إليك أهم أدوات جمع البيانات الأولية:



أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين

(دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت)

The Impact of Using Technique Management By Objective (MBO) on Performance of Employees

(An applied Study in the National Oil Institution in State of Kuwait)

منهجية البحث:

المنهجية الكمية:

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي، حيث تركز على قياس العلاقة بين تطبيق الإدارة بالأهداف وتأثيرها على أداء العاملين في مؤسسة كبيرة كالبتترول الوطنية. يستخدم الباحث أسلوب جمع البيانات الرقمية التي يمكن تحليلها إحصائياً لتقديم استنتاجات علمية قائمة على أرقام محددة حيث تم استخدام منهجية كمية في البحث، حيث تعتمد هذه الدراسة على جمع البيانات من عينة كبيرة من العاملين في مؤسسة البترول الوطنية باستخدام استبيانات تم توزيعها على الموظفين. تستند المنهجية الكمية على قياس وتحليل العلاقة بين تطبيق الإدارة بالأهداف وأداء العاملين.

- **مناسبتها للدراسة:** المنهج الكمي مناسب للتحليل لأنه يتيح للباحث قياس تأثير تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بدقة. من خلال المنهج الكمي، يستطيع الباحث الحصول على بيانات كمية يمكن اختبارها إحصائياً، ما يساهم في تقديم استنتاجات موضوعية وقابلة للتعميم على نطاق أوسع.

ومن وجهة نظري اختيار المنهجية الكمية يعد مناسباً لهذه الدراسة، حيث يسعى الباحث إلى قياس التأثير وتحديد العلاقات الكمية بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين. كما تسمح المنهجية الكمية للباحث بتحقيق نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة الأكبر (جميع العاملين في المؤسسة). ونظراً لأن الدراسة تهدف إلى قياس الأثر وتحديد مدى العلاقة بين المتغيرات باستخدام أدوات إحصائية. هذا يعزز دقة النتائج وقابليتها للتعميم.

اختيار المنهج البحثي

- المنهج البحثي: ينبغي أن يتم اختيار المنهج بناءً على أهداف البحث وطبيعة الأسئلة المطروحة. وبالنسبة لدراسة أثر استخدام الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، قد يكون المنهج الكمي هو الأنسب إذا كان البحث يهدف إلى قياس العلاقة بين المتغيرات من خلال الإحصاءات الكمية، بينما يمكن استخدام المنهج النوعي لاستكشاف الفهم العميق لآراء العاملين حول الإدارة بالأهداف وأثرها.
- المنهج المختلط (النوعي والكمي معاً) قد يكون الخيار المثالي للحصول على تحليل شامل للموضوع.
- التقييم: يُفضل تحديد سبب اختيار المنهج وتوضيحه في البحث بحيث يظهر أن هذا الخيار هو الأنسب لتحقيق الأهداف المرجوة والإجابة على الأسئلة البحثية.

طبيعة البيانات:

- البيانات المستخدمة في البحث هي بيانات كمية منفصلة جمعت من خلال استبيانات. عينة الدراسة مكونة من 380 موظفًا في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت. البيانات الكمية تركز على تحليل أداء الموظفين وتأثير الإدارة بالأهداف على هذا الأداء. هذه البيانات تعتبر أساسية لأنها تأتي مباشرة من الأفراد المشاركين في الدراسة وثانوية لأنها شاركت مع جهات أخرى بنفس التخصص من داخل دولة الكويت.

أداة جمع البيانات:

الاستبانة (Questionnaire)

- الأداة الرئيسية لجمع البيانات هي الاستبيان، والذي تم تصميمه خصيصًا لقياس ردود العاملين حول محاور الإدارة بالأهداف وتأثيرها على الأداء مثل الثقة، الالتزام، المشاركة، والتغذية الراجعة، وأثر هذه الأبعاد على أداء العاملين.
- التحليل يعتبر الاستبيان الأداة الأساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث تكون الاستبانة عادة من أسئلة مغلقة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى اتفاق أو اختلاف العاملين مع العبارات المقدمة. وهو المقياس الذي يتراوح بين "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة" لتقييم ردود المشاركين حول مختلف العبارات المتعلقة بأداء الموظفين وتطبيق الإدارة بالأهداف.

- المحاور الرئيسية في الاستبيان:

- مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف: يشمل عبارات حول مدى تطبيق الأهداف ووضوحها للموظفين.
- مستوى أداء العاملين: يحتوي على عبارات تقيس الأداء بناءً على تحقيق الأهداف.
- الثقة بين الرئيس والمرؤوس: مجموعة أسئلة تقيس مستوى الثقة المتبادلة وأثرها على الالتزام بالأهداف. وعبارات حول مدى الثقة التي يشعر بها الموظفون تجاه رؤسائهم.
- المشاركة في وضع الأهداف: عبارات تتعلق بمدى مشاركة الموظفين في تحديد الأهداف ومدى رضاهم عن ذلك. تقيس مدى إشراك الموظفين في تحديد أهداف العمل.
- الالتزام بالأهداف: عبارات تقيس مدى التزام الموظفين بالعمل لتحقيق الأهداف.
- التغذية الراجعة: أسئلة تقيّم فعالية التغذية الراجعة المقدمة من المديرين للموظفين. تقيس مدى توافر التغذية الراجعة لتحسين الأداء.

وتضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء وهي:

1. الجزء الخاص بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد وحدة المعاينة والتحليل من خلال 4 متغيرات وهي (الجنس، العمر، مدة الخبرة، المؤهل العلمي) لغرض وصف عينة الدراسة.
2. مقياس طريقة استخدام الإدارة بالأهداف حيث تكون من 4 ابعاد كما هو موضح بالجدول التالي:

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

3. تضمن مقياس أداء العاملين وخصصت له 7 فقرات لقياسه وفق مقياس ليكرت الخماسي وهي كالتالي:

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

عرض تصميم استمارة الاستبيان:

مجتمع الدراسة والاستبيانات الموزعة والمستردة والصالح للتحليل من الشركات الكويتية

الشركة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	النسبة المئوية للمستردة (%)	الاستبيانات الصالحة للتحليل	النسبة المئوية للصالح للتحليل (%)
شركة نفط الكويت	50	43	0.100	39	0.099
شركة البترول 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

أدوات جمع البيانات

- الاختيار الملائم للأدوات: إذا كان الهدف هو قياس تأثير الإدارة بالأهداف بشكل دقيق، فقد يكون استخدام الاستبيانات وسيلة فعالة لجمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين. أما المقابلات فقد تكون مفيدة لفهم العمق الشخصي لتجارب الأفراد مع الإدارة بالأهداف.
- التقييم: يجب توضيح لماذا تم اختيار هذه الأدوات، وأنها تتوافق مع متطلبات الدراسة وتسمح بجمع البيانات المطلوبة لتحقيق الأهداف.

وصف مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات

- مجتمع الدراسة والعينة: يجب توضيح مجتمع الدراسة (على سبيل المثال، العاملين في مؤسسة معينة أو قطاع محدد)، وحجم العينة وأسلوب اختيارها. كذلك، يجب توضيح أدوات جمع البيانات المستخدمة مع العينة، سواء كانت استبيانات أو مقابلات، وتفصيل الأساليب التي استخدمت في جمع البيانات من العينة.
- التقييم: هذا الوصف ضروري لجعل الدراسة واضحة وللتأكد من إمكانية تكرارها. فإذا كان هناك نقص في التفاصيل حول مجتمع الدراسة والعينة أو الأدوات المستخدمة، فقد يؤدي ذلك إلى نقص في المصداقية.

حجم العينة وملاءمتها

- حجم العينة: يجب أن يكون حجم العينة كافيًا لتقديم نتائج ذات دلالة إحصائية يمكن الاعتماد عليها لتفسير أثر الإدارة بالأهداف على الأداء. بشكل عام، يجب توضيح إذا كانت العينة صغيرة جدًا، فهذا قد يؤدي إلى ضعف في التمثيل وتحديات في تعميم النتائج.
- التقييم: من الضروري أن يكون حجم العينة متناسبًا مع نوع التحليل والإجراءات الإحصائية المستخدمة. يجب أن يكون الحجم كافيًا للوصول إلى نتائج موثوقة.

ملاءمة خصائص العينة لموضوع البحث

- خصائص العينة: من المهم أن تكون خصائص العينة (مثل العمر، الخبرة، المستوى الإداري) ملائمة لموضوع الدراسة، حيث يُفضّل أن تشمل العاملين بمستويات مختلفة من الوظائف، لتعكس تمثيلًا شاملاً للآراء حول الإدارة بالأهداف.
- التقييم: يجب فحص خصائص العينة للتأكد من أنها تمثل مجموعة كافية وذات صلة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج قابلة للتطبيق والتعميم.

التحليل الإحصائي للبيانات:

استخدم الباحث أدوات إحصائية لتحليل الانحدار واختبار الارتباط لتحليل العلاقة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين. هذه الأدوات تسمح بتقييم مدى تأثير متغير مستقل (الإدارة بالأهداف) على متغير تابع (أداء العاملين)، مما يساهم في تقديم استنتاجات مدعومة إحصائياً.

- **تحليل الانحدار:** يستخدم لتحليل مدى تأثير متغير الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين، مما يساعد في تحديد العلاقات السببية.

- **اختبارات الارتباط:** تقيس الارتباط بين أبعاد الإدارة بالأهداف المختلفة ومستويات الأداء.

اختبارات الثبات والمصدقية (Reliability and Validity Tests)

- **التحليل الإحصائي:** تم التأكد من ثبات الأداة ومصدقيتها باستخدام اختبارات مثل كرونيباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي، مما يؤكد على موثوقية الأداة وملاءمتها لجمع بيانات دقيقة حول الأبعاد المدروسة.

مقياس ليكرت الخماسي:

اعتمد الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى استجابة المشاركين، حيث تراوح من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة". استخدام مقياس ليكرت يسهل تحليل البيانات ويسمح بقياس مستويات الرضا أو الالتزام بطريقة كمية.

اختبار كرونباخ ألفا:

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لضمان ثبات الأداة، مما يضمن الاتساق الداخلي للأسئلة التي تقيس نفس المفهوم أو البعد. قيمة عالية لمعامل الثبات تدل على اتساق الاستجابات.

استخدام اختبار كرونباخ ألفا يعزز مصداقية الأداة البحثية ويزيد من موثوقية البيانات التي سيتم جمعها، مما يساهم في دقة النتائج.

تم إجراء اختبارات مثل كرونباخ ألفا لقياس الثبات الداخلي للاستبيان الدراسة، مما يعزز من مصداقية الأداة.

تضمن هذه الاختبارات أن العبارات المستخدمة في الاستبيان متناسقة، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة.

استخدام البرامج الإحصائية والتحليل الإحصائي

- استخدام البرامج الإحصائية: في حال استخدام برامج مثل SPSS أو R يجب توضيح نوعية التحليلات الإحصائية المستخدمة (مثل التحليل الوصفي، تحليل التباين، اختبارات الارتباط) ومدى ملاءمتها لأهداف البحث وأسئلته.

- التقييم: إذا لم يتم توضيح نوعية التحليلات واستخدام البرامج بوضوح، قد يؤثر ذلك على دقة النتائج وصحة التفسير. توضيح هذا الجانب يدل على حرص الباحث على إجراء تحليل دقيق ومتوافق مع أهداف البحث.

النقاط الإيجابية:

1. استخدام المنهجية الكمية لجمع البيانات:

اعتماد المنهجية الكمية مع استبيان مفصل يجعل النتائج قابلة للقياس الكمي والتحليل الإحصائي. هذا يوفر نتائج دقيقة ويمكن تعميمها على نطاق أوسع من العاملين في مؤسسة البترول الوطنية. المنهجية الكمية مناسبة لدراسة الأثر الواضح بين تطبيق الإدارة بالأهداف وأداء العاملين، مما يجعل الدراسة موضوعية.

2. تصميم شامل لأداة الاستبيان:

تم تصميم الاستبيان بحيث يغطي جميع أبعاد الإدارة بالأهداف، مثل الثقة بين المدير والموظف، الالتزام، والمشاركة. هذا التغطية الشاملة تمنح الباحث رؤى دقيقة حول مختلف العوامل المؤثرة في أداء الموظفين. تقسيم الأسئلة إلى محاور رئيسية مرتبط مباشرة بأهداف البحث.

3. اختبار الثبات والمصدقية:

تم إثبات ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، مما يشير إلى أن البيانات التي يتم جمعها موثوقة ومتسقة عبر مختلف المحاور. هذا الاختبار يعزز الثقة بنتائج البحث ويضمن أن العبارات المتشابهة تعطي ردودًا متناسقة.

4. التنوع في التحليل الإحصائي:

استخدام أدوات تحليل متعددة مثل تحليل الانحدار واختبارات الارتباط يعزز من قدرة الباحث على استنتاج العلاقة السببية بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين. هذا التنوع في التحليل يُمكن من فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات المدروسة، وبالتالي تقديم توصيات أكثر دقة.

النقاط والسلبية:

1. الاعتماد الكامل على الاستبيان كأداة وحيدة لجمع البيانات:

الاعتماد الحصري على الاستبيان قد يحد من فهم بعض التفاصيل النوعية المعمقة حول كيفية تأثير الإدارة بالأهداف على العاملين في المؤسسة. قد يتسبب هذا في عدم استيعاب كامل للآراء الشخصية للعاملين أو لتفاصيل سياقية قد تكون مهمة.

- المقترح: إضافة مقابلات شخصية أو مجموعات تركيز يمكن أن يقدم فهماً أعمق للعوامل المؤثرة وأيضاً التعرف على تحديات قد لا تظهر من خلال الاستبيانات فقط.

2. عدم شمول المتغيرات الوسيطة أو المؤثرة الأخرى:

الدراسة ركزت بشكل كبير على العلاقة المباشرة بين الإدارة بالأهداف والأداء، ولكنها لم تتناول متغيرات وسيطة أخرى مثل ثقافة العمل، بيئة المؤسسة، أو مستوى الرضا الوظيفي، والتي قد يكون لها تأثير على العلاقة الأساسية المدروسة.

- المقترح: إضافة متغيرات وسيطة لتحليل كيفية تفاعل هذه العوامل الأخرى قد يعطي نظرة شاملة ويؤدي إلى استنتاجات أكثر اكتمالاً حول العوامل المؤثرة في أداء العاملين.

3. التفسير المحدود للعلاقة السببية:

على الرغم من استخدام تحليل الانحدار لقياس العلاقة السببية بين الإدارة بالأهداف والأداء، إلا أن الاعتماد الحصري على البيانات الكمية يجعل من الصعب تفسير الأسباب الكامنة وراء هذه العلاقة بعمق.

- المقترح: إدخال عناصر نوعية إضافية يساعد في فهم الخلفية التي تؤدي إلى هذه النتائج، مثل استكشاف كيف تتغير مستويات الثقة أو الالتزام عبر الوقت وسبب حدوث تلك التغيرات.

4. عدم تفاعل التصميم البحثي مع التطورات الحديثة:

في ضوء الاتجاهات الحديثة في الإدارة التي تركز على المرونة والابتكار، قد يكون تطبيق الإدارة بالأهداف وحده غير كافٍ. الدراسة لم تأخذ في الاعتبار مدى تفاعل الموظفين مع هذه الطريقة مقارنة بطرق حديثة أخرى مثل الإدارة بالمرونة.

-المقترح: يمكن تحسين تصميم البحث بإضافة استبيان صغير إضافي لقياس آراء الموظفين حول الإدارة بالمرونة أو الابتكار كبديل أو مكمل للإدارة بالأهداف، مما يساعد في توسيع نطاق البحث.

5. تقييد العينة وعدم تحديد الفئات الوظيفية بشكل كافٍ:

قد يكون حجم العينة أو تركيبها غير كافٍ لتمثيل شامل لجميع الفئات الوظيفية في مؤسسة البترول. عدم التمييز بين تأثير الإدارة بالأهداف على الفئات الإدارية المختلفة قد يقلل من دقة النتائج.

- المقترح: تقسيم العينة بحيث تشمل مختلف الفئات الوظيفية (الإدارية، الفنية، الميدانية)، مما يتيح للباحث تقييم تأثير الإدارة بالأهداف على كل فئة بشكل مستقل وتوفير رؤية أعمق حول ملائمة هذا الأسلوب لكل فئة وظيفية.

الخلاصة العامة:

يعتمد البحث على منهجية مصممة بعناية ومبنية على منهج كمي يناسب أهداف البحث باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك بهدف قياس تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء الوظيفي. تعد هذه المنهجية مناسبة لدراسة المشكلة البحثية، حيث توفر أدوات قياس وتحليل إحصائي يمكن من خلالها الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث بشكل علمي واضح.

ومع ذلك، الاعتماد الحصري على البيانات الكمية والاستبيان كأداة وحيدة قد يفقد البحث بعض الفهم النوعي المهم. إدخال عناصر إضافية مثل المقابلات وتحليل المتغيرات الوسيطة سيساهم في تعزيز فهم العلاقات المعقدة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين وتقديم استنتاجات أكثر شمولية ودقة.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم