



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

مهارات بحثية 2

الموضوع

- طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات

عرض تصميم استمارة الاستبيان موضحا بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها

توضيح إذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقا لما أثبتته الباحث في ورقته البحثية ، مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث لإثبات ذلك.

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 19, 2024

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)

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.

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:

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

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

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

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.

اختبارات الثبات والمصدقية (Reliability and Validity Tests)

- التحليل الإحصائي: تم التأكد من ثبات الأداة ومصدقيتها باستخدام اختبارات مثل كرو نباخ 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 يسهّل تحليل البيانات ويسمح بقياس مستويات الرضا أو الالتزام بطريقة كمية.

اختبار كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha:

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 يسهم في دقة النتائج.

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

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

العبارات التي تنتمي للمحاور:

- كل محور يحتوي على مجموعة من العبارات الموجهة التي تقيس استجابة العاملين تجاه جوانب محددة من الإدارة بالأهداف. على سبيل المثال، تحت محور "الثقة"، قد توجد عبارات مثل: "الرئيس يدعم العاملين لتحقيق أهدافهم" أو "يوجد مستوى عالٍ من الثقة بين الإدارة والعاملين".

الثبات:

يقصد بثبات أداة الدراسة مدى استقرار النتائج وتوافقها واتساقها في نتائجها إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف مماثلة.

اختبار الثبات:

ثبات الاستبيان تم التأكد منه باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، هذا الاختبار يستخدم لقياس مدى الاتساق الداخلي للعناصر المختلفة في الاستبيان. ويدل ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (0-1)

- النتائج تشير إلى أن القيم كانت مرتفعة، مما يدل على ثبات الاستبيان وقوة الاتساق الداخلي بين العناصر. على سبيل المثال، معامل الثبات لمجموعة العبارات الخاصة بأداء الموظفين كان مرتفعاً مما يعني أن الاستبيان يتمتع بمستوى عالٍ من الثبات .

القيم الناتجة:

Cronbach's Alpha - للمتغيرات المختلفة:

معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

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

يوضح الجدول قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسية والتي تراوحت بين 0.823 للإدارة بالأهداف كحد أدنى و0.872 لإداء العاملين كحد أعلى وتدل المؤشرات ل كرونباخ ألفا أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل الثبات العال وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة كما يظهر أن كل المحاور تمتعت بثبات جيد، مع أغلب القيم فوق 0.7، مما يشير إلى ثبات مقبول وأحياناً مرتفع.

الاختبارات المستخدمة لثبات الاستمارة:

- Cronbach Alpha هو الاختبار الرئيسي المستخدم لتحديد الثبات. النتائج تُظهر أن الاستبيان حقق مستوى عالٍ من الثبات، مما يعزز من موثوقية النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الأداة.

هيكل الاستبيان:

- نوع الأسئلة: يتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5) لقياس مدى الاتفاق أو الاختلاف مع العبارات المذكورة.

- 1: غير موافق بشدة.

- 2: غير موافق.

- 3: محايد.

- 4: موافق.

- 5: موافق بشدة.

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 مدعمة إحصائياً.

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

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

النقاط الإيجابية والسلبية:

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 والمصادقية:

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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 يُفقد 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 آله وصحبه وسلم