



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

مهارات بحثية 2

الموضوع

مجتمع الدراسة ونوع العينة المسحوبة والأسلوب الاحصائي الذي اعتمده
الباحث في حساب حجم العينة

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 19, 2024

مقدمة:

في البحث العلمي، يُعتبر مجتمع الدراسة هو المجموعة الكلية للأفراد أو العناصر التي يسعى الباحث إلى دراسة خصائصها وتعميم النتائج عليها. على سبيل المثال، إذا كان البحث يهدف إلى دراسة سلوك العاملين في مؤسسة معينة، فإن جميع موظفي هذه المؤسسة يمثلون مجتمع الدراسة.

أما العينة المسحوبة، فهي مجموعة فرعية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها لإجراء الدراسة عليها بهدف توفير الوقت والجهد. يتم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيل جميع الخصائص المهمة لمجتمع الدراسة. ويمكن استخدام عدة أنواع من العينات، مثل العينة العشوائية (التي يتم اختيار الأفراد فيها بشكل عشوائي) أو العينة الطبقية (حيث يتم تقسيم المجتمع إلى مجموعات أو طبقات ثم اختيار أفراد من كل طبقة).

لحساب حجم العينة المناسب، يعتمد الباحثون على أساليب إحصائية دقيقة، تساعد في تحديد عدد الأفراد المطلوب لدراسة يكون لها دلالة إحصائية وتمثيل قوي. تُستخدم معادلات إحصائية تأخذ في الاعتبار حجم المجتمع الأصلي، ومستوى الثقة المرغوب (مثل 95%)، وهامش الخطأ المقبول (مثل 5%). في بعض الحالات، يتم الاستعانة ببرامج إحصائية مثل SPSS أو Minitab لإجراء حسابات دقيقة تضمن أن تكون العينة مختارة بشكل علمي وقادرة على إعطاء نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الكلي.

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)

1. مجتمع الدراسة:

- تعريف المجتمع: مجتمع الدراسة يتكون من جميع العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت. يمكن أن يشمل هذا المجتمع جميع المستويات الوظيفية، من الإدارة العليا إلى الموظفين العاديين.

- خصائص المجتمع: قد تشمل الخصائص العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، وغيرها من العوامل التي قد تؤثر على أداء العاملين.

مجتمع الدراسة

الشركة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	النسبة المئوية للمسترد (%)	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 للنفط 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

2. نوع العينة المسحوبة:

- العينة العشوائية: تم اختيار العينة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة ممثلة من العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية والإشرافية والبالغ عددهم 905 موظفاً حيث تم اختيار 50% من مجتمع الدراسة لأجراء الدراسة عليها حيث بلغت وحدة التحاليل والمعاينة 452 مبحوثاً

وتم توزيع 452 استبانة استرجع منها 392 بنسبة 86.72 % وبعد الفحص لمدى الصلاحية للتحليل الإحصائي استبعد منها 12 استبيان نتيجة عدم استكمال شروط التحليل وبهذا يصبح إجمالي عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي 380 بنسبة 96.93% من الإجمالي، فإن ذلك يساعد في تقليل التحيز وضمان تمثيل جيد للمجتمع.

- كما تم استخدام العينة الطبقية لوجود فئات مختلفة داخل المجتمع (مثل الإدارات المختلفة أو المستويات الوظيفية)، لضمان تمثيل كل فئة بشكل مناسب.

- حجم العينة: يعتمد حجم العينة على عدة عوامل، منها حجم المجتمع، مستوى الثقة المطلوب، والهامش المقبول للخطأ.

وفيما يلي شرح مفصل لنوع العينة المسحوبة:

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

تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية العاملين في الشركات النفطية التابعة لمؤسسة البترول الوطنية هم من الذكور. ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة العمل في المجال النفطي، والذي يتطلب مجهوداً بدنياً وظروف عمل قاسية، مثل العمل في الفترات الليلية وعلى مدار الساعة، مما يجعله أقل جاذبية للإناث.

كما أن هذا التوجه يعود إلى العادات والتقاليد في المجتمع الكويتي، التي تُفضل عدم عمل النساء خلال فترات الليل، حفاظاً على أمانهن وخصوصيتهن. لذلك، تُفضل إدارة الشركات تعيين الذكور، بما يتماشى مع متطلبات العمل وتقاليد المجتمع، مما يؤدي إلى زيادة نسبة الذكور بين العاملين في هذا القطاع.

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

تشير نتائج التحليل إلى أن التوزيع العمري للعاملين في الشركات النفطية التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت يتنوع بين الفئات العمرية المختلفة، حيث يشكل الأفراد تحت سن الثلاثين نسبة 19.73%، مما يشير إلى وجود نسبة من العاملين الشباب. الفئة الأكبر عدداً هي من تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة، وتشكل 36.32%، ما يعكس تفضيل الشركات لتوظيف الأفراد في هذه الفئة العمرية لتلبية احتياجاتها المتزايدة للأيدي العاملة المدربة.

أما الفئات العمرية المتقدمة (من 40 إلى 50 سنة، و 50 سنة فأكثر) فتمثل نسبة 22.37% و 21.58% على التوالي. يُظهر هذا حرص الشركات على الاحتفاظ بالأفراد ذوي الخبرة للحفاظ على المعرفة والخبرة المتراكمة، مما يعزز الاستقرار الوظيفي والاستمرارية في الأداء. يعود هذا التوزيع إلى استراتيجية الشركات في توظيف العاملين الشباب وتدريبهم، مع الحفاظ على العاملين الأكبر سناً لضمان توافر الخبرات.

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

تُظهر نتائج التحليل أن مستويات الخبرة العملية للعاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية في الكويت تتنوع بشكل ملحوظ. نجد أن نسبة 14.47% من العاملين لديهم خبرة عملية تبلغ 5 سنوات أو أقل، مما يعكس وجود فئة جديدة من العاملين نسبياً. أما الفئة التي تمتلك خبرة بين 5 و10 سنوات فتبلغ نسبتها 20.52%، في حين أن العاملين الذين يمتلكون خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة يشكلون 27.63%. وأخيراً، النسبة الأكبر هي للعاملين الذين لديهم خبرة تتجاوز 15 سنة، حيث تصل نسبتهم إلى 37.38%.

يُعزى هذا التوزيع إلى قدرة الشركات على الحفاظ على العاملين ذوي الخبرة الطويلة، مما يعزز استقرار القوى العاملة لديها. ويبدو أن الشركات توفر بيئة عمل تدعم الاستقرار الوظيفي وتُشجع على الاحتفاظ بالموظفين، مما يُسهم في تراكم الخبرات والمعرفة التطبيقية، وهذا يعدّ عنصراً أساسياً لاستمرارية العمل بجودة وكفاءة عالية.

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

تشير نتائج التحليل إلى أن المؤهلات العلمية للعاملين في الشركات التابعة لمؤسسة البترول الوطنية تتوزع بين مستويات مختلفة، حيث يشكل حاملو شهادة الدبلوم فما دون 40.79% من العينة، ما يعكس أهمية وجود الكوادر الفنية المدربة لتلبية احتياجات العمل الميداني. أما حاملو درجة البكالوريوس فيمثلون النسبة الأكبر، وهي 49.21%، مما يعكس توجهاً نحو توظيف الأفراد ذوي المؤهلات الجامعية لتولي وظائف تخصصية.

من جهة أخرى، تبلغ نسبة حاملي درجة الدراسات العليا 10% فقط، مما يدل على أن الحاجة إلى التخصصات العليا أقل نسبياً، وذلك لأن طبيعة العمل في الشركات البترولية تتطلب غالباً مؤهلات عملية وفنية أكثر من المعرفة الأكاديمية المتقدمة. ويُعزى هذا التوزيع إلى توجه الشركات في السنوات الأخيرة نحو توظيف الأفراد من حملة البكالوريوس والدبلوم كشرط للتوظيف، لتلبية المتطلبات الفنية المتخصصة في مختلف الأقسام.

3. الأسلوب الإحصائي المستخدم في حساب حجم العينة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لجأ الباحث إلى الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Statistical Package for Social Sciences 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 استجابة أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن متغيراتها
- الانحراف المعياري Standard Deviation لقياس درجة تباعد استجابات أفراد وحدة المعاينة والتحليل عن وسطها الحسابي.
- معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومعامل الاتساق الداخلي لها. ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الاستبانة.
- اختبار T لعينة واحدة One sample test وذلك للتحقق من معنوية فقرات الاستبانة المعدة مقارنة بالوسط الفرضي.
- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor واختبار التباين المسموح Tolerance للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة.
- Multiple and Stepwise Regression analysis تحليل الانحدار المتعدد المدرج. وذلك للتحقق من أثر مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع واحد، وتبيان أي الأبعاد الأكثر تأثيراً في المتغير التابع.
- تحليل الانحدار البسيط لتعرف إثر أبعاد المتغير المستقل كل لوحده في أداء العاملين كمتغير تابع.
- معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية المتغيرات الدراسة، والذي تم احتسابه وفقاً للمعادلة التالية:

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

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

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

الخلاصة:

تعتبر دراسة "أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين" دراسة مهمة لفهم كيفية تحسين الأداء في المؤسسات. من خلال اختيار عينة مناسبة واستخدام أساليب إحصائية صحيحة، يمكن للباحث أن يقدم نتائج موثوقة تسهم في تطوير استراتيجيات الإدارة في مؤسسة البترول الوطنية.

دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة مسحية على العاملين في رئاسة الهيئة الملكية للجبيل وينبع

1. مجتمع الدراسة:

- تعريف المجتمع: يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع الموظفين العاملين في رئاسة الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة ليصبح مجموع أفراد مجتمع الدراسة المستهدف (١٧٩) فرد من (إدارة شؤون الموظفين)

- خصائص المجتمع: قد تشمل الخصائص العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والتخصصات الوظيفية، حيث يمكن أن تؤثر هذه العوامل على كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية.

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية لأفراد الدراسة متمثلة في (العمر – المؤهل العلمي – المرتبة الوظيفية – الخبرة العملية) وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد الدراسة .

نوع العينة المسحوبة:

لمحدودية مجتمع الدراسة وتمركزه في منطقة محددة فقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل من خلال تطبيق أداة دراسته على جميع أفراد مجتمع الدراسة المستهدف وبعد تطبيق ٧٣ أداة الدراسة ميدانيًا حصل الباحث على (١٣٤) استبانة صالحة للتحليل ويمثل هذا العدد ما نسبته %٧٤,٨ من إجمالي العدد الموزع.

وفيما يلي شرح مفصل لنوع العينة المسحوبة:

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من ٣٠ سنة	٣٠	٢٢,٤
من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٥١	٣٨,١
من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٣٩	٢٩,١
من ٥٠ سنة فأكبر	١٤	١٠,٤
المجموع	١٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول إلى أن الفئة العمرية الأكبر في عينة الدراسة تتراوح أعمارها بين 30 و40 سنة، حيث تشكل هذه الفئة 38.1% من إجمالي العينة (51 فردًا)، مما يدل على أن أغلب العاملين في هذه المرحلة العمرية. تليها الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 29.1% (39 فردًا)، وهي نسبة كبيرة أيضاً وتشير إلى تواجد عدد ملحوظ من العاملين الأكبر سنًا.

أما الفئة التي تقل أعمارها عن 30 سنة، فتمثل 22.4% من العينة (30 فردًا)، مما يعكس وجود عدد أقل من العاملين الشباب. وأخيرًا، الفئة العمرية 50 سنة فأكثر، تمثل فقط 10.4% من العينة (14 فردًا)، مما يدل على أن نسبة العاملين الأكبر سنًا قليلة نسبيًا.

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
١٧,٩	٢٤	أقل من الثانوية العامة
١٧,٢	٢٣	الثانوية العامة أو ما يعادلها
٢١,٦	٢٩	دبلوم بعد الثانوية
٣٥,٨	٤٨	بكالوريوس
٦,٧	٩	ماجستير
٠,٧	١	دكتوراة
%١٠٠	١٣٤	المجموع

يظهر الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس، حيث يمثلون 35.8% من إجمالي العينة (48 فرداً)، مما يجعلهم الفئة الأكثر شيوعاً. تليهم فئة حاملي شهادة الدبلوم بعد الثانوية بنسبة 21.6% (29 فرداً)، ثم الأفراد الذين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوية العامة بنسبة 17.9% (24 فرداً).

الفئة التالية هي حاملي شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، بنسبة 17.2% (23 فرداً)، في حين أن حاملي شهادة الماجستير يمثلون نسبة صغيرة قدرها 6.7% (9 أفراد). وأخيراً، يوجد فرد واحد فقط يحمل شهادة الدكتوراه، ويمثل 0.7% من العينة.

يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهلات متوسطة، بينما تقل نسبة المؤهلات العليا.

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المرتبة الوظيفية

المرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة
أقل من السادسة	١٥	١١,٢
السادسة - العاشرة	٧٨	٥٨,٢
الحادية عشر - الرابعة عشر	٣٤	٢٥,٤
الخامسة عشرة فما فوق	٧	٥,٢
المجموع	١٣٤	%١٠٠

يوضح الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة (78 فردًا) يشغلون مراتب وظيفية تتراوح بين السادسة والعاشرة، حيث يمثلون 58.2% من إجمالي العينة، مما يجعلهم الفئة الأكبر. تليهم الفئة التي تشغل مراتب وظيفية بين الحادية عشرة والرابعة عشرة بنسبة 25.4% (34 فردًا).

أما الأفراد الذين يشغلون مراتب وظيفية أقل من السادسة، فيمثلون 11.2% من العينة (15 فردًا)، بينما يشغل 5.2% فقط (7 أفراد) مراتب وظيفية أعلى، في المرتبة الخامسة عشرة فما فوق.

يشير هذا التوزيع إلى أن معظم أفراد العينة يتواجدون في مستويات وظيفية متوسطة، بينما تقل نسبة من يشغلون مناصب أدنى أو أعلى من ذلك.

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة العملية

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	١٩	١٤,٢
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٢٩,١
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٢٢	١٦,٤
من ١٥ سنة فأكثر	٥٤	٤٠,٣
المجموع	١٣٤	%١٠٠

يوضح الجدول أن أكبر فئة من أفراد عينة الدراسة تتمتع بخبرة طويلة في مجال العمل تصل إلى 15 سنة فأكثر، حيث يمثلون 40.3% من إجمالي العينة (54 فردًا). تأتي بعدها الفئة التي تتراوح سنوات خبرتها بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، بنسبة 29.1% (39 فردًا).

تليهم فئة العاملين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين 10 إلى أقل من 15 سنة، بنسبة 16.4% (22 فردًا)، بينما تشكل الفئة الأقل من حيث سنوات الخبرة من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، ويمثلون 14.2% من العينة (19 فردًا).

يشير هذا التوزيع إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة تتمتع بخبرة طويلة، مما قد يعزز من كفاءة الأداء ويزيد من المعرفة العملية لدى العاملين.

3. الأسلوب الإحصائي المستخدم في حساب حجم العينة:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية اختصارًا Statistical Package for Social Sciences بالرمز SPSS، وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها:

- معامل ارتباط بيرسون Coefficient Correlation Pearson بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي)
- معامل ألفا كرونباخ "Cronbach Alpha" لقياس ثبات أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Mean Weighted" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات ٧٩ متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون
- المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي
- الانحراف المعياري "Deviation Standard" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح فيعني تركيز الاستجابات وعدم تشتتها، أما إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيح، أو أعلى فيعني عدم تركيز الاستجابات وتشتتها)، علمًا بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط المرجح
- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي ANOVA Way One للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الوظيفية (العمر – المؤهل العلمي – المرتبة الوظيفية – الخبرة العملية) .

الخلاصة:

تعتبر دراسة "دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية" دراسة مهمة لفهم كيفية تحسين الأداء الإداري من خلال استخدام التكنولوجيا. من خلال اختيار عينة مناسبة واستخدام أساليب إحصائية صحيحة، يمكن للباحث أن يقدم نتائج موثوقة

هذا وبالله التوفيق وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم