



2024/..01../14

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس منهجية البحث العلمي

العلامة	أولا
01	<p>1- مفهوم البحث العلمي: هو وسيلة للتحري والفحص المنظم والدقيق الذي يقوم به الباحث بغرض اكتشاف معلومات جديدة او علاقات جديدة بالاضافة الى حل مشكلات معينة وابرار الفجوة العلمية بتتبع خطوات المنهج العلمي.</p> <p>-الدقة: تعني الدقة احتمال ثقة بأن تكون تقديراتنا صحيحة فعندما نقبل مستوى ثقة 5% هذا يعني انا نتائج بحثنا سليمة بنسبة 95%، فالدقة تكون في كل مرحلة من مراحل البحث سواء في جمع البيانات او اختيار عينة البحث من مجتمع البحث التي تعكس درجة عالية من التطابق مع المجتمع.</p> <p>-التعميم: يقصد بالتعميم امكانية تعميم النتائج المتوصل اليها والخاصة بعينة ممثلة فعلا لمجتمع الدراسة على المجتمع ككل.</p>
0.5	<p>2-متغيري الدراسة: المتغير المستقل : الثقافة التنظيمية المتغير التابع: الرضا الوظيفي</p> <p>-شرح المتغيرين: الثقافة التنظيمية: هي حشد مجموعة المعتقدات والتوقعات والقيم المطلوب تعلمها ومشاركة أعضاء المنظمة فيها، وتمتد الى تعلم الطقوس وشعائر حاكمة لسلوكيات العاملين تتولد نتيجة تفاعلهم ضمن مناخ العمل الرسمي وغير الرسمي.</p> <p>الرضا الوظيفي: هو شعور الموظف الايجابي عن العمل الذي ينتمي اليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل.</p>
0.1	<p>3-السؤال الرئيسي: الى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز ام البواقي؟ الاسئلة الفرعية:</p> <p>1- هل تؤثر ثقافة الاداء على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز ام البواقي؟ 2-هل تؤثر لثقافة العلاقات على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز ام البواقي؟ -1 3- هل تؤثر ثقافة الرقابة على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز ام البواقي؟</p>
01	<p>الفرضية الرئيسية الاحصائية :</p> <p>الفرضية الصفرية: لا يوجد تاثير للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز بأم البواقي عند مستوى معنوية 0.05</p> <p>الفرضية البديلة : يوجد تاثير للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز بأم البواقي عند مستوى معنوية 0.05</p>
01	<p>أهداف البحث :يهدف بحثي الى:</p> <p>تحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز مع الكشف عن تأثير كل بعد من الابعاد المحددة في الدراسة(ثقافة الاداء، ثقافة العمليات ،ثقافة الرقابة) على الرضا الوظيفي وابرار اي الابعاد تؤثر بنسبة أكبر على الرضا من خلال معادلات الانحدار البسيط والمتعدد.</p>

1.5	<p style="text-align: center;">ب</p> <p>1-طريقة تحديد عدد مفردات العينة : استخدم جداول العينات التي تحدد المجتمع والعينة المناسبة له. او استخدام احدى المعادلات التالية: معادلة ستيفين ثامبسون-معادلة روبرت ماسون-معادلة ريتشارد جيجر..</p> <p>2-يتم استخدام العينة العشوائية لاختيار مفردات العينة. كون المجتمع معروف ونعتمد في ذلك على احد انواع العينة العشوائية(العينة العشوائية البسيطة ، العينة العشوائية المنتظمة...)</p>	
0.5	<p style="text-align: center;">ج</p> <p>1-ترتيب أبعاد الثقافة التنظيمية: نعتمد على قيم الوسط الحسابي من الأكبر الى الأصغر المرتبة الاولى: ثقافة الأداء المرتبة الثانية: ثقافة الرقابة المرتبة الثالثة: ثقافة العلاقات</p> <p>2-أهمية ترتيب الأبعاد: لتحديد أهمية كل بعد ضمن الثقافة التنظيمية الكلية لشركة سونلغاز واعطاء صورة عامة عن ايجابيات مفردات العينة عن كل بعد ويساعد ذلك الباحث في تحليل النتائج . ومن هنا تعمل الشركة على التركيز على البعد الاول وتحسينه اكثر ثم الثاني فالثالث ..</p> <p>3-اختبار فرضية الدراسة: بما ان قيمة مستوى المعنوية المحسوب أكبر من مستوى المعنوية المعمول به 0.05 فاننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز بأى البواقي ونرفض الفرضية البديلة.</p> <p>-تفسير قيمة معامل الانحدار: كلما تحسنت الثقافة التنظيمية بوحدة واحدة تحسن الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز ام البواقي ب 0.451</p> <p>-تفسير قيمة معامل الارتباط: قيمة معامل الارتباط موجبة وقريبة من الواحد اذن العلاقة طردية قوية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز ام البواقي أي كلما زاد الاهتمام بأبعاد الثقافة التنظيمية ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لعمال شركة سونلغاز والعكس صحيح اي كلما تدهورت ابعاد الثقافة التنظيمية انخفض مستوى رضا العمال .</p> <p>4-حساب معامل التحديد وتفسيره: $R^2=0.7225$ أي ان 72.25% من التغير في مستوى الرضا الوظيفي سببه الثقافة التنظيمية وباقي النسبة نرجعها لعوامل أخرى.</p>	
01 01 01 01 0.5 0.5	<p>1- (لا) يقصد بثبات مقياس الدراسة انه صالح للاستخدام مهما تغيرت فترة الدراسة</p> <p>2- (لا) يمكن ان تكون الفرضية الاحصائية ارتباطية في نفس الوقت</p> <p>3- (نعم)</p> <p>4- (لا) الفرضية الشرطية من بين الفرضيات البحثية الموجهة</p> <p>5- (نعم)</p> <p>6- (نعم)</p>	ثانيا

--	--	--