



جامع ميدأوشن
كلية الإدارة

بكالوريوس/إدارة المشاريع

الثقافة التنظيمية وأثرها على أداء العاملين : دراسة
حالة بشركة أرامكو بالرياض

اسم الطالبة

لطيفة عبد العزيز عبد الغني

الرقم الجامعي ٢٢١٥٠٢١٢٠٢

مشروع تخرج ٢

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

اشراف

د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس -كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

جدول المحتويات

١. مقدمة	٣ . أهمية البحث	٦. فرضيات البحث
مشكلة البحث	٤. أسئلة البحث	٧. أهداف البحث
نموذج البحث	٥. أهداف البحث	٨. فرضيات البحث
	١٠. منهج البحث	١١. الميدانية الدراسية
هيكل المشروع		



المقدمة

تسعى منظمات الاعمال دوما لتحقيق الكفاءة
والفاعلية الادارية كما أنها تولي اهتماما بالغاً في

تنمي

وتطوير الاداء من خلال إتباع أساليب الادارة
الحديث .من الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات هو
الاهتمام البالغ

بالرضا الوظيفي للأفراد باعتباره أحد ظواهر السلوك
التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء مؤثرات

العمل

الذي يقوم به وكذلك البيئة المحيطة بالعمل فإن
إشباع حاجات الافراد بالمنظمة تحقيق لمستوى عال
من الرضا

لديهم وهذا بدوره يؤثر على الانتاجية ويقلل معدل
الغياب كما انه يؤثر على سلوك الفرد بشكل عام
تجاه عمله ومنظمته

من جانب آخر نجد أن الثقافة التنظيمية تعد عنصرا
جوهريا أصبح على المنظمات الاهتمام به ووضع
ضمن أولى أولوياتها لما له من تأثير على السلوك

التي تتفاعل به مع عاملها بدرجة خاصة و تلعب
الثقافة

التنظيمية دورا على كل المستويات والانشطة داخل
المنظمة حيث تعمل على خلق قيم معتقدات
توقعات وأعراف تؤثر في أداء الافراد العاملين
وجعلهم يسلكون اتجاهات محددة تساهم في
تحسين و تطوير الأداء بشكل ملائم وفعال مما
يساعد على تحقيق الاهداف الفردية والجماعية
والتنظيمية هذا من خلال تجسيد وتطوير القيم
درس الباحثون النماذج الإدارية في أرامكو مثل كيفية
اتخاذ القرارات على المستوى التنفيذي وإدارة
العلاقات الدولية.: تم التركيز على كيفية استخدام
أرامكو للتكنولوجيا والابتكار في تحسين عمليات
الاستخراج والإنتاج بما في ذلك تطوير التقنيات البيئية
والمستدامة. وجود نقاط ضعف في هيكل الإدارة
اونظام القياد ونقص في المهارات والخبرات
الضرورية بين الموظفين وصعوبات الاتصال بين
أقسام الشركة أوبين موظفين مختلفين لكن رغم
الهدف الدائم للشركة لرفع الانتاجية غير أن الملاحظ
هو ان شركتنا عدم وضوح الأهداف اوعدم تخطيط
جيد للعمليات اوضعف في إدارة المشاريع لكن
الشركة تلعب دورا حيويا في الاقتصاد من خلال خلق

فرص عمل وتوليد الدخل وتحفيز النمو الاقتصادي
وتقديم منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة التي تلبي
احتياجات السوق للتكنولوجيا والابتكار في تحسين
عمليات الاستخراج والإنتاج بما في ذلك تطوير
التقنيات البيئية والمستدامة

وجود نقاط ضعف في هيكل الإدارة او نظام القيادة
ونقص في المهارات والخبرات الضرورية بين
الموظفين وصعوبات الاتصال

بين أقسام الشركة أوبين موظفين مختلفين لكن
رغم الهدف الدائم للشركة لرفع الانتاجية غير أن
الملاحظ هو ان شركتنا عدم وضوح الأهداف اوعدم
تخطيط جيد للعمليات اوضعف في إدارة المشاريع
لكن الشركة تلعب دورا حيويا في الاقتصاد من خلال
خلق فرص عمل وتوليد الدخل وتحفيز النمو
الاقتصادي وتقديم منتجات وخدمات جديدة
ومبتكرة التي تلبي احتياجات السوق

مشكلة البحث

يمكن أن تكون المشكلات متنوعة وتشمل أموراً مثل التحديات *1.* الابتكار التكنولوجي: ** تحسين التكنولوجيا المستخدمة في استخراج النفط وتكريره وتطوير عمليات استدامة أكثر فعالية. التقنيه
والصعوبات وتشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة
مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات
العلمية .

١.٢ الفجوات النظرية :

الفجوات النظرية تشير إلى المجالات أو النقاط التي لم تستكشف بعمق أو لم تفهم بشكل كاف في البحث الأكاديمي أو العلمي. هذه الفجوات قد تظهر بسبب عدم وجود دراسات كافية أو تناول محدود للموضوع أو عدم استخدام منهجيات جديدة أو تحديات في جمع البيانات. لسد هذه الفجوات يقوم الباحثون بإجراء أبحاث جديدة أو تطوير نظريات جديدة أو توسيع الأبحاث الحالية لتشمل جوانب لم تتم معالجتها بشكل كاف. هذا العمل يساهم في تطوير المعرفة وفهم الظواهر بشكل أعمق وأوسع إذا كنا نتحدث عن "الفجوات النظرية" في سياق الشركات فقد نقصد النواحي التي

يمكن تحسينها أو تطويرها في شركة معينة مثل أرامكو. ومن النواحي التي يمكن أن تواجه التحديات وتحتاج إلى تطوير مستقبلي يمكن أن تتضمن

1. **الابتكار التكنولوجي:** تحسين التكنولوجيا المستخدمة في استخراج النفط وتكريره وتطوير عمليات استدامة أكثر فعالية

الاستدامة البيئية: **تقليل الآثار البيئية للعمليات مثل الانبعاثات الكربونية وإدارة المياه بشكل أكثر فعالية

التحكم في التكاليف وزيادة الكفاءة: تحسين إدارة التكاليف وعمليات الإنتاج لزيادة الربحية وتحسين الكفاءة العامة للشركة

4. **الابتكار في الإدارة والتسويق:** تطوير استراتيجيات جديدة للإدارة والتسويق تعزز من قيمة الشركة وتعزز مكانتها في السوق العالمية
الفجوات العلمية

تعبّر عن المناطق أو الجوانب التي لم يتم دراستها بعمق أو بشكل كاف في البحث العلمي الحالي وعدم

وجود بحوث كافية حول موضوع معين وصعوبة في
تطبيق الاساليب العلمية المناسبة لدراسة جانب

معين

إذا كنا سنتحدث عن "الفجوات العلمية" في سياق
شركة أرامكو فقد تشمل هذه المجالات التي
تتطلب بحثا ودراسة أكثر لتحقيق التقدم والتطوير

مثل

. **تقنيات استخراج النفط: ** البحث في تطوير
تقنيات جديدة أو تحسين العمليات الحالية لاستخراج
النفط بطرق أكثر كفاءة واستدامة بيئيا.

أهمية البحث

تكمُن أهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في
قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في
النهوض بممارسة إدارة الشركة من خلال استكشاف
الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها

الاهمية النظرية :

الابتكار والتطوير:** تعزيز القدرة على التجديد
والابتكار داخل الشركة وذلك من خلال استكشاف
وتطوير تقنيات جديدة وحلول مبتكرة تساهم في
تحسين العمليات وتعزيز التنافسية

. **الاستدامة:** السعي لتحقيق النمو الاقتصادي
المستدام بمراعاة البيئة والمجتمع من خلال تطوير
تقنيات وعمليات تقلل من الاثر البيئي وتدعم
استدامة الموارد الطبيعية.

الاهمية العلمية :

البحث والتطوير:** تعزيز الاستثمار في البحث العلمي
والتطوير التكنولوجي لتطوير تقنيات جديدة ومبتكرة
في استخراج وتكرير النفط مما يساهم في تحسين
الكفاءة وتقليل التكاليف والآثار البيئية. التكنولوجيا
النظيفة:** دعم البحث والابتكار في مجال
التكنولوجيا النظيفة والمستدامة مثل الطاقة
المتجددة وتقنيات تحسين كفاءة الطاقة لتحسين
الأداء البيئي للشركة

صياغة أسئلة البحث

أسئلة البحث الفرعية عن أثر الثقافة التنظيمية وأثرها على أداء العاملين

1. تحديد عناصر الثقافة التنظيمية: **:

- ما هي العناصر الرئيسية للثقافة التنظيمية التي تؤثر على أداء العاملين

- كيف يمكن تعريف الثقافة التنظيمية في المؤسسات المختلفة

2. تأثير القيم والمعتقدات: **:

كيف تؤثر القيم والمعتقدات التنظيمية على سلوكيات وأداء العاملين

ما هو أثر التوافق بين القيم الشخصية للعاملين والقيم التنظيمية على أدائهم

. **التواصل والشفافية: **:

كيف يؤثر مستوى التواصل والشفافية داخل المنظمة على أداء العاملين

ما هو دور التواصل الفعال في تعزيز الأداء -

الفردى والجماعى للعاملين

. **التحفيز والرضا الوظيفى**:

كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على مستويات -

التحفيز والرضا الوظيفى بين العاملين

ما هو أثر الثقافة التنظيمية على مشاركة -

العاملين فى اتخاذ القرارات

. **التدريب والتطوير**:

- كيف تسهم الثقافة التنظيمية فى تحديد

أولويات التدريب والتطوير المهنى للعاملين

- ما هو تأثير الدعم الثقافى للتدريب على

تحسين الأداء الوظيفى للعاملين

6. إدارة الصراعات والتحديات**:

- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على أساليب إدارة

الصراعات بين العاملين

- ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على قدرة

الفريق على التعامل مع التحديات والضغطات

7. الأداء الجماعى والابتكار**:

- كيف تساهم الثقافة التنظيمية فى تعزيز العمل

الجماعى والابتكار بين العاملين

- ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى الإبداع وحل المشكلات في الفرق

صياغة أهداف البحث

الهدف العام هو استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأثرها على أداء العاملين
الاهداف الفرعية :

- تحديد أثر القيم والمعتقدات في الثقافة التنظيمية على أداء العاملين يتطلب دراسة كيفية تأثير هذه القيم والمعتقدات على سلوك وأداء الموظفين. يمكن النظر في النقاط التالية:

1. ****الالتزام بالمهمة****: القيم والمعتقدات المشتركة في المنظمة قد تعزز الالتزام بالمهمة والأهداف المشتركة مما يؤدي إلى زيادة الحافز والإنتاجية.
2. ****الرضا الوظيفي****: القيم والمعتقدات التي تتماشى مع تطلعات الموظفين قد تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي مما يساهم في تحسين الأداء والاستقرار الوظيفي.
3. ****التعاون والعمل الجماعي****: القيم مثل التعاون والاحترام يمكن أن تعزز العمل الجماعي الفعال مما يساهم في تحسين جودة العمل وتقليل النزاعات.
4. ****الإبداع والابتكار****: القيم التي تشجع على الإبداع

- تحديد تأثير التدريب والتطوير ضمن الثقافة التنظيمية على أداء العاملين يتطلب النظر في كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على جوانب مختلفة من أداء الموظفين:

1. ****زيادة المهارات والكفاءات****: التدريب والتطوير يساعدان في تحسين مهارات الموظفين وكفاءاتهم مما يعزز قدرتهم على أداء المهام بكفاءة أعلى.
2. ****تحفيز الموظفين****: عندما توفر المنظمة فرصا للتدريب والتطوير يشعر الموظفون بالتقدير والدعم مما يزيد من تحفيزهم ورضاهم الوظيفي ويؤدي إلى تحسين الأداء.
3. ****تعزيز الابتكار والإبداع****: التدريب المتقدم يزود الموظفين بالمعرفة والأدوات اللازمة لتطوير أفكار جديدة وتحسين

أساليب العمل مما يعزز الابتكار.

5. ****تقليل الأخطاء وزيادة الجودة**:** التدريب

الجيد يساهم في تقليل الأخطاء وتحسين جودة العمل حيث يتعلم الموظفون كيفية أداء مهامهم بشكل أكثر دقة وفعالية.

****الاحتفاظ بالموظفين**:** تطوير المهارات

يعزز من قدرة الموظفين على النمو في مسيرتهم المهنية

تحديد أثر التدريب والتطوير في الثقافة التنظيمية:

- ****تعزيز القيم المشتركة**:** برامج التدريب

تعزز القيم والمبادئ المشتركة بين الموظفين مما يقوي الثقافة التنظيمية ويساعد في توحيد أهداف الشركة ورؤيتها.

- ****تعزيز الانفتاح على التغيير**:** التدريب

المستمر يجعل الموظفين أكثر انفتاحاً للتكيف مع التغيرات في بيئة العمل مما يعزز ثقافة الابتكار والمرونة.

- **تحسين التواصل:** التدريب يساعد في تحسين مهارات التواصل بين الموظفين والإدارة مما يعزز ثقافة التعاون والمشاركة.

2. أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين:****

- **زيادة المهارات والكفاءات:** من خلال تطوير مهارات الموظفين يرتفع مستوى الأداء والإنتاجية حيث يكونون أكثر كفاءة في أداء مهامهم.

- **تحفيز الموظفين:** التدريب يساهم في تحفيز الموظفين وإبقائهم متحمسين للعمل من خلال إظهار اهتمام المنظمة بتطويرهم.

- **تحسين رضا الموظفين:** برامج التطوير تزيد من رضا الموظفين حيث يشعرون بالاعتراف والتقدير مما يساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي.

بالتالي فإن الاستثمار في التدريب والتطوير لا يسهم فقط في تحسين الأداء الفردي ولكن أيضا في تعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم النجاح العام للمنظمة.

صياغة فرضيات البحث

الهدف العام : استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأثرها على اداء العاملين

الاهداف الفرعية:

. تحديد أثر القيم والمعتقدات في الثقافة التنظيمية وأثرها على اداء العاملين

. تحديد أثر التدريب والتطوير في الثقافة التنظيمية وأثرها على اداء العاملين

فرضيات البحث :

- **الفرضية الرئيسية: H1

- "تؤثر القيم والمعتقدات الشخصية للعاملين بشكل كبير على مدى فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين."

- الفرضية الفرعية الأولى Ha ** -

القيم والمعتقدات الشخصية للعاملين تؤثر " 1.

على كيفية استقبالهم واستفادتهم من برامج التدريب والتطوير"

2. تساهم القيم والمعتقدات المشتركة بين الموظفين والإدارة في تعزيز فعالية برامج التدريب والتطوير وتحسين الثقافة التنظيمية."

3. يمكن أن تؤدي التباينات في القيم والمعتقدات الشخصية إلى اختلافات ملحوظة في تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء العاملين."

هذه الفرضيات تستند إلى فكرة أن القيم والمعتقدات الشخصية تلعب دورا حاسما في كيفية تعامل الأفراد مع برامج التدريب والتطوير وبالتالي تؤثر على النتائج التي يمكن تحقيقها من خلال هذه البرامج.

- **الفرضية الفرعية الثانية Hb

- "القيم والمعتقدات التي تتبناها الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين من خلال تعزيز الالتزام والدافع الشخصي."

هذه الفرضية تفترض أن القيم والمعتقدات التي تشكل الثقافة التنظيمية تؤدي إلى تحسين أداء العاملين عن طريق زيادة مستوى الالتزام والدافع الشخصي لديهم.

الفرضية الفرعية الثالثة: Hc

- "تؤثر القيم والمعتقدات السائدة في الثقافة التنظيمية على فعالية برامج التدريب والتطوير مما ينعكس على تحسين أداء العاملين."

هذه الفرضية تفترض أن القيم والمعتقدات السائدة في الثقافة التنظيمية تلعب دوراً في كيفية نجاح برامج التدريب والتطوير وبالتالي تؤثر على تحسين أداء العاملين بشكل غير مباشر.

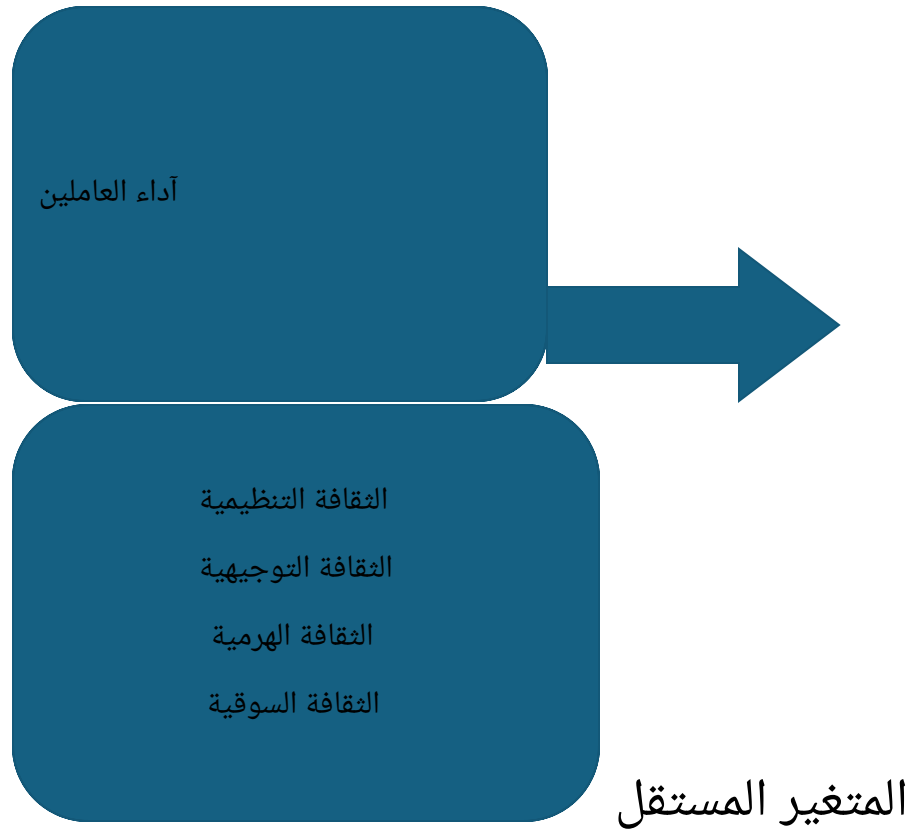
- "تؤثر القيم والمعتقدات السائدة في الثقافة التنظيمية على فعالية برامج التدريب والتطوير مما ينعكس على تحسين أداء العاملين."

هذه الفرضية تفترض أن القيم والمعتقدات السائدة

في الثقافة التنظيمية تلعب دورا في كيفية نجاح برامج
التدريب والتطوير وبالتالي تؤثر على تحسين أداء
العاملين بشكل غير مباشر.

نموذج البحث

المتغير التابع



H

Ha Hc

نموذج البحث

المتغير المستقل

الثقافة التنظيمية

- الثقافة التوجيهية
- الثقافة الهرمية
- الثقافة السوقية

المتغير التابع

آداء العاملين

البيئة العملية

العلاقة بين الزملاء والمديرين

فرص النمو والتطور

Ha

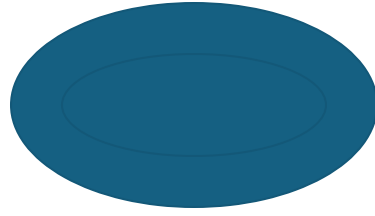


نموذج البحث

H1 Ha Hb Hc



منهجية البحث



بصلة البحث

فلسفة البحث تشير إلى الأسس النظرية والفكرية
التي توجه كيفية إجراء البحث وتفسير نتائجه. يمكن
تلخيص فلسفة البحث من خلال عدة أبعاد رئيسية:

1. ****الطبيعة المعرفية****: تحدد كيفية فهم
المعرفة وتطويرها. تتضمن الأسئلة المتعلقة
بماهية المعرفة وكيفية تحقيقها.

2. ****المنهجية****: تتعلق بالأساليب والتقنيات التي

يستخدمها الباحث لجمع البيانات وتحليلها.

يمكن أن تشمل المنهجيات الكمية (التي تعتمد

على البيانات العددية) والكيفية (التي تعتمد

على البيانات النوعية).

3. ****الهدف من البحث****: يتضمن تحديد ما إذا

كان البحث يهدف إلى التفسير (فهم الظواهر) أو

التنبؤ (التوقعات المستقبلية) أو التحليل النقدي

(تحليل العوامل والمفاهيم).

4. ****موقف الباحث****: يشمل كيفية تأثير خلفية

الباحث وقيمه على بحثه. يمكن أن يكون

الباحث موضوعي (محايداً) أو ذاتي (يؤثر عليه

الموقف للباحث حول كيفية اكتساب وفهم

المعرفة

الفلسفة التفسيرية والمعروفة أيضاً باسم الفلسفة

التأويلية أو الفلسفة التأويلية تركز على فهم وتفسير النصوص والأفكار ضمن سياقها الثقافي والتاريخي. تسعى هذه الفلسفة إلى تحليل كيفية تشكل المعاني وتطورها من خلال التفاعل بين النصوص والمجتمعات التي تنتجها وتستهلكها. يركز هذا النهج على فكرة أن المعنى لا يـ فهم فقط من خلال النصوص أو الأفكار نفسها بل أيضاً من خلال السياقات الاجتماعية والثقافية التي تنشأ فيها.

من بين الفلاسفة الرئيسيين في هذا المجال يمكن أن نذكر مارتن هايدجر وهانس-جورج غادامر الذين قدموا رؤى حول كيفية أن تكون عملية الفهم والتفسير جزءاً من تجربة إنسانية أوسع.

الفلسفة الوضعية

الفلسفة الوضعية أو الفلسفة الوضعية العلمية هي تيار فلسفي يركز على المعرفة العلمية كوسيلة أساسية لفهم الواقع. تنطلق الوضعية من فكرة أن المعرفة الحقيقية تأتي فقط من التجربة العلمية

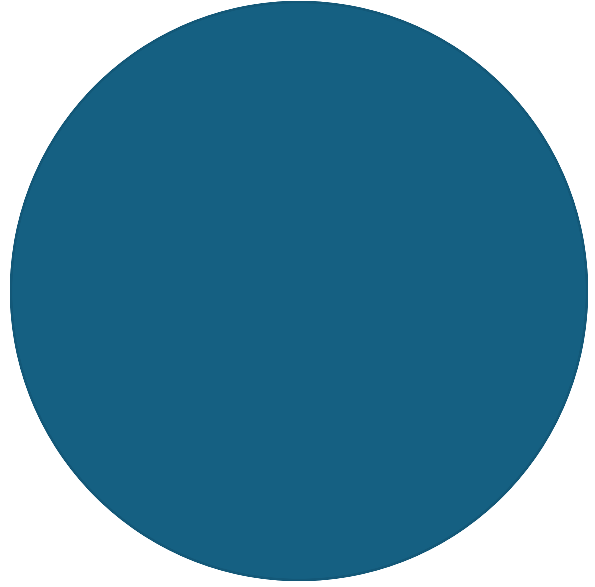
والتحقق التجريبي وتعتبر الأمور غير القابلة للتحقق
التجريبي أو غير القابلة للتطبيق العلمي غير ذات
قيمة معرفية.

المؤسس الرئيسي للفلسفة الوضعية هو أوغست
كونت الذي اعتبر أن تطور المعرفة البشرية يمر
بثلاث مراحل: المرحلة اللاهوتية ثم المرحلة
الفلسفية أو المثالية وأخيرا المرحلة الوضعية التي
تعتمد على العلوم التجريبية.

كما لعب الفيلسوف النمساوي لودفيغ فيتجنشتاين
دورا مهما في تطور الوضعية وخاصة من خلال
عمله "البيان المنطقي" حيث ركز على فكرة أن
اللغة والمعرفة يجب أن تكون قابلة للتأكيد التجريبي.

تؤكد الفلسفة الوضعية على أهمية المنهج العلمي
والبحث التجريبي في فهم العالم وتنزع إلى تبسيط
قضايا الفلسفة إلى مسائل يمكن اختبارها والتأكد

منها.



منهج البحث

البحث الاستقرائي

البحث الاستقرائي هو منهجية بحث تستخدم لتطوير نظريات أو استنتاجات عامة بناء على ملاحظات وتجارب محددة. يعتبر هذا النوع من البحث عكساً للبحث الاستنباطي الذي يبدأ من نظريات أو مبادئ عامة ثم يطبقها لاختبار حالات محددة.

في البحث الاستقرائي يبدأ الباحث بجمع البيانات والملاحظات من حالات أو أمثلة فردية ومن ثم يستخلص منها استنتاجات عامة أو نماذج نظرية. على سبيل المثال إذا كان الباحث يلاحظ سلوكاً

معيناً في عدة حالات مختلفة قد يستنتج قاعدة
عامة أو نظرية حول هذا السلوك بناء على تلك
الملاحظات.

الاستقراء يستخدم بشكل شائع في العلوم
الاجتماعية والإنسانية حيث يمكن للباحثين جمع
بيانات من تجارب فردية أو حالات معينة ثم
استخدام تلك البيانات لتطوير أفكار أو نظريات أوسع.
لكن من المهم أن يكون الاستقراء مدعوماً بأدلة
قوية للتأكد من صحة الاستنتاجات والتعميمات
الناتجة عنه.

البحث الاستنتاجي

البحث الاستنتاجي هو منهجية بحث تبدأ من مبادئ أو نظريات عامة لتطبيقها على حالات أو أمثلة محددة بهدف اختبار صحتها أو استنتاج نتائج جديدة. يركز البحث الاستنتاجي على استخدام المنطق لتطبيق القواعد العامة على الحالات الفردية.

في البحث الاستنتاجي يبدأ الباحث عادة بنظرية أو قاعدة عامة ثم يستخدم هذه القاعدة لاشتقاق استنتاجات حول حالات أو بيانات محددة. إذا كانت الفرضيات أو القواعد العامة صحيحة فإن الاستنتاجات التي يتم التوصل إليها يجب أن تكون صحيحة أيضاً.

على سبيل المثال إذا كانت النظرية تقول أن جميع الكائنات الحية تحتاج إلى ماء للبقاء فيمكن للباحث اختبار هذه النظرية من خلال دراسة حالة كائنات حية معينة لمعرفة ما إذا كانت هذه الكائنات تحتاج إلى ماء.

البحث الاستنتاجي غالباً ما يستخدم في العلوم
الطبيعية والرياضيات حيث يمكن التحقق من صحة
النظريات من خلال التجارب أو الحسابات الدقيقة.

استراتيجية البحث

المسحية

استراتيجية البحث المسحي (Survey Research)

هي منهجية لجمع البيانات من مجموعة كبيرة من الأفراد بهدف الحصول على رؤى أو معلومات حول موضوع معين. تعتمد هذه الاستراتيجية على استخدام أدوات مثل الاستبيانات أو المقابلات لجمع المعلومات من عينة تمثل المجتمع المستهدف.

****الخطوات الأساسية لاستراتيجية البحث المسحي**

تشمل:**

1. **تحديد الهدف:**** تحديد ما يريد الباحث معرفته ****** من خلال المسح.
2. **تصميم الاستبيان:**** صياغة الأسئلة بطريقة ****** مناسبة لجمع البيانات المطلوبة.
3. **اختيار العينة:**** تحديد المجموعة المستهدفة ****** من الأشخاص الذين سيتم إجراء المسح عليهم.
4. **جمع البيانات:**** تنفيذ الاستبيانات أو المقابلات ****** وجمع الإجابات.
5. **تحليل البيانات:**** تفسير النتائج واستخلاص ****** الاستنتاجات من البيانات المجموعة.

تستخدم استراتيجية البحث المسحي في العديد من المجالات مثل علم الاجتماع التسويق والسياسة حيث توفر وسيلة فعالة لجمع معلومات شاملة حول الاتجاهات والآراء والسلوكي

دراسة الحالة

استراتيجية دراسة الحالة هي منهجية بحث تستخدم لتحليل متعمق ومفصل لحالة واحدة أو مجموعة من الحالات المتشابهة ضمن سياق معين. تهدف هذه الاستراتيجية إلى فهم الظواهر المعقدة من خلال دراسة حالة محددة في تفاصيلها الدقيقة مما يساعد في تقديم رؤى عميقة حول الحالة المدروسة.

**الخطوات الأساسية لاستراتيجية دراسة الحالة

تشمل:**

1. تحديد الحالة:** اختيار الحالة أو الحالات التي سيتم دراستها بناء على موضوع البحث أو السؤال البحثي.
2. جمع البيانات:** استخدام مجموعة متنوعة **

من وسائل جمع البيانات مثل المقابلات
الملاحظات الوثائق والتقارير للحصول على
معلومات شاملة حول الحالة.

تحليل البيانات: ** فحص وتحليل البيانات **. 3.
المجموعة لفهم التفاصيل الدقيقة وتفسيرها في
سياق الحالة.

كتابة التقرير: ** تقديم تقرير مفصل يتناول **. 4.
جوانب الحالة المدروسة والاستنتاجات المستخلصة
وأية توصيات قد تكون ذات صلة.

تستخدم دراسة الحالة بشكل واسع في العديد من
المجالات مثل علم النفس الإدارة التعليم والعلوم
الاجتماعية. تقدم دراسة الحالة رؤى معمقة قد لا
تكون الأخرى التفاصيل الدقيقة والتفاعل بين
العوامل المختلفة ضمن سياق محدد.

هيكل المشروع المقترح

Sted

هيكل المشروع المقترح "مكتوب" Structure
Project Suggested" Written"

- Chapter 1: Introduction
- Chapter 2: Literature Review
- Chapter 3: Research Methodology
- Chapter 4: Statistical Analysis
- Chapter 5: Findings` Discussion and Conclusion

• الفصل الأول: المقدمة

• الفصل الثاني: الإطار النظري

• الفصل الثالث: منهجية البحث

• الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

• الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

هيكل المشروع المقتر