

قضايا بحثية – 1 برنامج الدكتوراة

تكليف رقم (8)
2 ديسمبر 2025م

م. محمد ناصر جرابا
253002636



عنوان البحث لهذا التكليف:

الصراع التنظيمي ومشكلات العمل: بحث ميداني

https://journals.ekb.eg/article_415844_0702a4f8e6454953d6420e4380c13235.pdf

رابط البحث

الصراع التنظيمي ومشكلات العمل: بحث ميداني

إعداد

تغريد مصطفى حسن

طالبة ماجستير بقسم الاجتماع

إشراف

أ.د. طلعت إبراهيم لطفي

أستاذ علم الاجتماع المتفرغ بآداب بني سويف

أ.د. محمد حمزة أمين

أستاذ علم الاجتماع بآداب بني سويف

موضوع الدراسة :

تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين الصراع التنظيمي داخل بيئات العمل وبين مجموعة من مشكلات العمل التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الموظفين وجودة الأداء داخل المؤسسات. وقد تناولت الدراسة أربعة محاور رئيسية من مشكلات العمل: التغيب عن العمل ، دوران العمل Turnover ، العنف داخل بيئة العمل ، انخفاض الإنتاجية

منهجية جمع البيانات :

اعتمدت الباحثة على الدراسة الميدانية من خلال تطبيق استبيانات ومجموعات نقاش وتحليل سجلات داخل مصنع *Angel Yeast* بمدينة بني سويف. كما استخدمت أسلوب العينة الطبقية العشوائية بهدف تمثيل الذكور والإناث بشكل عادل، وشملت الدراسة 300 مبحوث من أصل مجتمع حجمه 884 عاملاً.

تميزت الدراسة بأنها جمعت بين المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، حيث قارنت بين العاملين الذكور والإناث فيما يتعلق بأنماط الصراع وأثره على مشكلات العمل. كما تم استخدام أدوات تحليل كمية عبر برنامج SPSS لاستخراج الاختبارات الإحصائية والنسب والتكرارات.

مشكلة الدراسة :

تلخص المشكلة في محاولة تحديد:
أسباب الصراع التنظيمي – أنماطه – علاقته بأربع مشكلات رئيسية في بيئة العمل:
التغيب ، دوران العمل ، العنف ، انخفاض الإنتاج

أهمية الدراسة وأهدافها

أهمية الدراسة :

- أهمية علمية:
إثراء الدراسات التنظيمية حول الصراع وعلاقته بمشكلات العمل.
- أهمية تطبيقية:
تزويد الإدارة ببيانات تساعد في وضع سياسات للحد من الصراعات وتحسين الإنتاجية.

أهداف الدراسة :

الهدف الرئيسي:
التعرف على أنماط وأسباب الصراع التنظيمي وعلاقته بمشكلات العمل.

أهداف فرعية تشمل:

- تحديد أنماط الصراع.
- معرفة الاتجاهات (رأسي/أفقي).
- تحديد الأسباب الرسمية وغير الرسمية.
- وسائل العمال والإدارة في التعامل مع الصراع.

مفاهيم وتعريف الدراسة:

الصراع التنظيمي:

توتر أو خلاف ناتج عن تضارب مصالح وأدوار وقيم داخل التنظيم.

مشكلات العمل:

عوائق وسلوكيات سلبية تؤثر على الأداء والإنتاجية مثل التغيب والعنف وانخفاض الإنتاج.

رأي في أهداف الدراسة ومفاهيمها:

أهداف الدراسة جاءت واضحة وشاملة وتمكنت من تغطية معظم جوانب الصراع التنظيمي، إلا أنها بدت واسعة أكثر من اللازم وتحتاج تركيزاً أكبر على العلاقة التحليلية بين الصراع ومشكلات العمل. أما مفاهيم الدراسة فقد جاءت مناسبة من الناحية النظرية وسهلة الفهم، لكنها افتقرت إلى التعريف الإجرائي الدقيق الذي يوضح كيفية قياس كل متغير داخل الأداة الميدانية. وبشكل عام، فإن الأهداف والمفاهيم تدعم الإطار العام للدراسة لكنها تحتاج مزيداً من الضبط المنهجي لتعزيز دقة النتائج.

الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا واسعًا بموضوع الصراع التنظيمي، حيث تناولت أسبابه وأنماطه وتأثيره على سلوك العاملين داخل المؤسسات. وركّزت أغلبها على العلاقة بين الصراع ومظاهر مثل الإنتاجية، التغيب، ودوران العمالة، إضافة إلى العنف الوظيفي، مع ملاحظة أن معظم هذه الدراسات اتخذت طابعًا وصفيًا أكثر من تركيزها على التحليل الإحصائي للعلاقات بين المتغيرات، مما وقر أساسًا نظريًا للدراسة الحالية دون تقديم نماذج تحليلية متعمقة.

فرضيات الدراسة :

- الفرض الرئيسي: وجود علاقة طردية بين الصراع التنظيمي ومشكلات العمل.
- الصراع بين الإدارة والعمال هو الأكثر شيوعًا.
- تعارض المصالح يمثل أبرز أسباب الصراع.
- المفاوضات الجماعية تُعد إحدى وسائل تسوية الصراع.
- الصراع يؤدي إلى ظهور المشكلات الأربع: التغيب، الدوران، العنف، انخفاض الإنتاج.
- مشكلة العنف هي الأكثر ارتباطًا بالصراع التنظيمي.

هل الدراسة تحتوي نموذج؟

- تحتوي الدراسة على نموذج مفاهيمي يربط بين الصراع التنظيمي بوصفه المتغير المستقل ومشكلات العمل كمتغيرات تابعة.
- يعتمد النموذج على افتراض أن ارتفاع مستوى الصراع يؤدي إلى زيادة التغيب ودوران العمل والعنف وانخفاض الإنتاجية.
- استخدم النموذج كأساس لبناء الفرضيات وتفسير النتائج دون تطبيق نماذج تحليل إحصائي متقدمة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لشرح ظاهرة الصراع التنظيمي وتحديد أنماطه وأسبابه، إضافة إلى المنهج المقارن لدراسة الفروق بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم نحو الصراع ومشكلاته. وقد استخدمت الباحثة الاستبيان، ومجموعات النقاش، وتحليل السجلات كأدوات لجمع البيانات من مجتمع يضم 884 عاملاً، اختيرت منه عينة طبقية عشوائية مكوّنة من 300 مبحوث، مع تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS لاستخراج النسب والتكرارات وبعض الاختبارات الإحصائية المساندة.

التحليل الاحصائي :

- استخدمت الدراسة برنامج SPSS لاستخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف اتجاهات العاملين نحو الصراع التنظيمي ومشكلات العمل.
- شمل التحليل مقارنات بسيطة بين الذكور والإناث، لكنه لم يتضمن قياساً لقوة العلاقة بين المتغيرات أو معاملات ارتباط.
- بقي التحليل في إطار الوصف الإحصائي دون التوسع في التحليل السببي أو التنبؤ بالعلاقات بين الصراع ومظاهر مشكلات العمل.

النتائج:

- أظهرت النتائج أن الصراع بين الإدارة والعمال هو النوع الأكثر انتشاراً داخل المؤسسة.
- تبين أن تعارض المصالح يشكل السبب الرئيس لحدوث الصراع التنظيمي.
- أكدت النتائج ارتباط الصراع بظهور مشكلات العمل الأربع، وكان العنف الوظيفي هو الأكثر تأثراً بارتفاع مستوى الصراع.

التوصيات

التوصيات :

- تعزيز قنوات الاتصال الرسمي وغير الرسمي داخل المؤسسة للحد من سوء الفهم الذي يغذي الصراع التنظيمي.
- تطوير برامج تدريبية للمديرين والعاملين حول مهارات إدارة الصراع وحلّه بطرق بناءة.
- إنشاء آليات واضحة للمفاوضات الجماعية وآليات الشكوى بما يضمن معالجة الخلافات مبكرًا قبل تفاقمها.
- تحسين بيئة العمل وظروفه بما يقلل من أسباب التوتر وزيادة الاحتقان بين الإدارة والعاملين.
- متابعة مؤشرات مشكلات العمل (التغيب، الدوران، العنف، الإنتاجية) بشكل دوري للتدخل السريع عند ارتفاعها.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً