

قضايا بحثية ١

اعداد الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)



التكليف السادس (دراسة وتحليل أحد الدراسات او البحوث المنشورة)

(دراسة وتحليل للبحث المنشور في مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية – جامعة الزاوية

– المجلد الأول- أكتوبر ٢٠١٥م)

دور القيادة الإدارية في إدارة الصراع التنظيمي

دراسة ميدانية لكلية الاقتصاد/ جامعة الزاوية

اعداد

الدكتور محمود احمد فحيل البوم

[الرابط pdf دور القيادة الادارية في ادارة الصراع التنظيمي.](#)

أولاً / العنوان

العنوان واضح ومباشر ويركّز على موضوع حيويّ هو القيادة الإدارية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي وهذا يُعدّ عنصر جذب مهمّاً للمتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي. المتغير المستقل (القيادة الإدارية) المتغير التابع (إدارة الصراع التنظيمي) لكن ليس هناك إشارة إلى وجود متغير وسيط أو معدّل.

ثانياً / المقدمة

- ١- تعرض دور القيادة وأهميتها في تحقيق أهداف المؤسسات
- ٢- تلفت الانتباه إلى ظاهرة الصراع التنظيمي بوصفه سلوكًا طبيعيًا في بيئة العمل.
- ٣- جرى إيضاح مفهوم القيادة الإدارية والصراع التنظيمي بشكل أولي في المقدمة مع الإشارة إلى الأسباب التي تؤدي إلى ظهور الصراع ودور القيادة في معالجته
- ٤- المقدمة واضحة في إبراز قضية الدراسة الرئيسية وهي دور القيادة في إدارة الصراع .

ثالثاً / المشكلة

تمّ توضيح المشكلة بالاستناد إلى ملاحظة الباحث واقع الصراع التنظيمي في كلية الاقتصاد وصولاً إلى التساؤل الرئيسي:

ما هو الدور الذي تؤديه القيادة الإدارية في إدارة الصراع التنظيمي؟

كما أشار الباحث إلى صعوبات واقعية في الكلية وإلى أنه كان بحاجةٍ للتعرف على دور القيادة الإدارية وكيف تُمارَس في مواجهة الصراع التنظيمي لكن لم يذكر الباحث بوضوح الثغرات الرئيسة في الدراسات السابقة التي قادت إلى تحديد هذه المشكلة وإن كانت هناك إشارات لبعض الثغرات بشكل عام.

جاءت الأسئلة الفرعية لتفصيل جوانب المشكلة

(أساليب القيادة الإدارية - مستوى تطبيق إدارة الصراع - مدى تأثير القيادة على الصراع).

وهذا أسهم في توجيه البحث وضبطه.

رابعاً / أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تمّت الإشارة إلى ندرة الأبحاث العربية التي تتناول دور القيادة الإدارية في إدارة الصراع التنظيمي ما يبرّر الجانب النظري لتقديم إضافة علمية للمكتبة العربية.

الأهمية التطبيقية

يتّضح أن الباحث ينوي إفادة القيادات في كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية عبر التوصيات والمقترحات العملية للتعامل مع الصراع لكن يظل الجانب التطبيقي بحاجة لربط أوضح حول طريقة الاستفادة الفعلية من هذه التوصيات في الواقع التنفيذي.

خامساً / أهداف الدراسة

أهداف الدراسة

١. التعرف على أساليب القيادة الإدارية في الكلية
٢. توضيح مستوى تطبيق إدارة الصراع التنظيمي
٣. التعرف على دور القيادة الإدارية في إدارة الصراع
٤. تقديم حلول وتوصيات للتخفيف من حدة الصراع وتجنب آثاره السلبية

الأهداف قابلة للقياس وواضحة وواقعية و تتسق تمامًا مع مشكلة البحث وتساؤلاته وهي تُبين النية للربط بين مفهوم القيادة الإدارية والصراع التنظيمي بشكل تطبيقي.

سادساً / مفاهيم الدراسة

تناول الباحث مفهوم الصراع التنظيمي ومراحله ومستوياته، وكذلك مفهوم القيادة الإدارية وتعريفها وأهميتها.

الترابط بين المتغيرات :

أوضح الباحث أن الصراع ظاهرة طبيعية في السلوك الإنساني وتتشأ بشكل حتمي تقريباً في المنظمات وأن القيادة الإدارية هي المؤثر الرئيس الذي قد يخفف أو يزيد هذا الصراع.

الأبعاد الفرعية :

تم ذكر مستويات الصراع (فردى - جماعى - تنظيمى)

أما القيادة الإدارية فقد جرى تناولها من جانب الخصائص والأساليب (المفاوضة المقنعة - الكاريزمية - إلخ).

سابعاً / الدراسات السابقة

- ١- عرض الباحث دراسات تتناول الصراع التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والقيادة التحويلية ومدى حدائتها (معظمها في الألفية الجديدة)
- ٢- أبرز أوجه التشابه في تناول موضوع الصراع التنظيمي بين هذه الدراسات لكن لم يوضّح بشكل مفصّل آلية الاختلاف والاستفادة منها لصياغة فرضيته.
- ٣- استند الباحث إلى خلاصة الدراسات السابقة للخروج بفرضية رئيسة حول دور القيادة الإدارية وإن كان من الممكن تعزيز الربط بشكلٍ أكبر لإظهار "الثغرة" البحثية التي تعالجها دراسته.

ثامناً / فرضيات الدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في إدارة الصراع التنظيمي في كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية .

يتضح من الصياغة أنّ الفرضية صيغت على شكل فرض (العدم) الذي ينفي وجود تأثير للقيادة الإدارية على إدارة الصراع التنظيمي بغرض فحص ما إذا كانت القيادة الإدارية تؤثر حقاً في إدارة الصراع أم لا.

تاسعاً / نموذج الدراسة

لم يتم عرض إطار أو نموذج مرسوم يوضح العلاقة بين المتغيرات بشكل بصري. رغم أن النص يعكس العلاقة بين القيادة والصراع إلا أن وجود نموذج تصوّري كان سيوضح المسارات أو العوامل الوسيطة المحتملة.

عاشراً / منهجية الدراسة

- ١- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وهو مناسب لدراسة ظاهرة تتعلق بممارسات قيادية وصراع تنظيمي.
- ٢- شملت بعض رؤساء الأقسام ومديري المكاتب وموظفي الكلية بدا أنها عينة قصدية أو عشوائية بسيطة (٦٠ مفردة) وهي معقولة كدراسة استطلاعية في حدود كلية الاقتصاد.
- ٣- استخدمت استبانة ضمت فقرات حول كل من القيادة الإدارية والصراع التنظيمي.
- ٤- استخدم معامل كرونباخ ألفا للتحقق من الثبات، وكذلك التكرارات والنسب المئوية لتحليل البيانات الديمغرافية إضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاختبار اتجاهات العينة.
- ٥- اعتمدت الدراسة على معامل الارتباط والانحدار البسيط لاختبار الفرضية. وهذه الأساليب ملائمة للدراسة الوصفية والتحليلية ولحجم العينة.

الحادي عشر / مناقشة النتائج والتوصيات

١- أُكِّدَت النتائج وجود دور للقيادة الإدارية على مستوى الكلية (من وجهة نظر المبحوثين) من الناحية الإحصائية لم يكن التأثير على إدارة الصراع قويًا إذ جاءت النتائج لتدعم فرضية العدم (عدم وجود أثر ذي دلالة).

٢- أشار الباحث إلى أنّ الصراع التنظيمي يبقى ظاهرةً طبيعيةً تترتب عليها عوامل نفسية واجتماعية وثقافية وتنظيمية.

٣. التوصيات ركزت على تعزيز دور القيادة الإدارية وتقليل حدة الصراعات بالتركيز على التعاون بدل التنافس والاهتمام بتحديد المسؤوليات بوضوح ومتابعة أسباب الصراع.



٤- نُجِزَت الأهداف الموضوعة الى حد كبير فقد فُصِّل مستوى أساليب القيادة الإدارية ومورست إدارة الصراع إلى درجة معينة لكن النتائج الإحصائية أشارت إلى ضعف العلاقة الإحصائية بين المتغيرين.

٥- التوصيات جاءت متسقة مع استنتاجات الدراسة إذ شددت على أهمية القيادة الإدارية في تخفيف حدة الصراع رغم عدم ثبوت أثرها القوي إحصائيًا.

٦- الدراسة قدّمت توصيات عملية مثل ضرورة شيوع ثقافة التعاون ووضوح الأدوار والاهتمام بمشاعر العاملين وأفكارهم وهذه أمور قابلة للتنفيذ ولكن قد تحتاج خطة محددة لقياس نتائج تلك التوصيات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

