

دراسات نقدية – 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

التكليف الثامن : نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض

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.

الهدف العام للدراسة :

بشكل عام، تسعى الدراسة إلى تفسير أسباب الصراع التنظيمي وأنماطه واتجاهاته، وتوضيح أثره المباشر على المشكلات السلوكية والإنتاجية داخل المؤسسة، مع تقديم فهم أعمق لطرق الحدّ منه ومعالجة نتائجه.

الفرض الرئيسي :

وجود علاقة طردية بين الصراع التنظيمي ومشكلات العمل داخل المؤسسة؛ أي كلما ارتفع مستوى الصراع داخل بيئة العمل زادت احتمالية ظهور السلوكيات والمشكلات المرتبطة بالتغيب ودوران الموظفين والعنف وانخفاض الإنتاجية.

الفروض الفرعية :

- الصراع بين الإدارة والعمال الأكثر شيوعًا.
- تعارض المصالح أبرز أسباب الصراع.
- المفاوضات الجماعية إحدى وسائل التسوية.
- الصراع يؤدي لظهور المشكلات الأربع.
- مشكلة العنف الأكثر ارتباطًا بالصراع.

منهجية اختبار الفروض :

- المنهج المستخدم: وصفي تحليلي + مقارنة بين الذكور والإناث.
- أدوات التحليل: برامج إحصائية لإظهار التوزيعات والنسب.
- العينة: طبقية عشوائية لتمثيل الجنسين.
- لكن: التحليل بقي عامًا ولم يقدم تفاصيل رقمية توضح قوة العلاقات.

نقاط القصور في اختبار الفروض :

(1) غياب البيانات الرقمية الخاصة بكل فرض

لم تعرض الدراسة أية قيم رقمية تفصيلية تثبت صحة الفروض أو تبين قوة العلاقة بين المتغيرات.

(2) الفروض ذات طبيعة سببية... لكن التحليل كان وصفيًا

الفروض تقول "يسبب - يؤدي إلى"، لكن الدراسة لم تقدّم تحليلًا يثبت السببية، بل اكتفت بوصف العلاقات العامة.

(3) عدم وجود مقاييس واضحة للصراع التنظيمي أو مشكلات العمل

لم توضّح الدراسة كيفية قياس الصراع أو عدد البنود أو درجة الثبات أو طريقة التأكد من جودة الأداة.

(4) تفسير النتائج جاء من جانب واحد

لم تطرح الدراسة بدائل تفسيرية مثل تأثير:

الراتب، ظروف العمل، الضغوط، طبيعة الوظائف، أو خبرات العاملين.

(5) المقارنة بين الذكور والإناث لم تُستخدم في اختبار الفروض

رغم أن الدراسة ذكرت أنها مقارنة، إلا أن النتائج لم تستند فعليًا من هذا الجانب.

هل الفروض صحيحة :

ما تؤكده الدراسة نظريًا:

توجد علاقة بين الصراع ومشكلات العمل.
العنف هو الأكثر ارتباطًا بالصراع.

لكن عمليًا:

غياب بيانات واضحة يجعل الحكم على صحة الفروض غير مضبوط.

النتيجة:

الفروض منطقية ومقبولة، لكنها ليست مؤكدة بشكل علمي كاف.

التقييم النهائي :

نقاط القوة:

وضوح الفروض وتربطها مع الإطار النظري.
تنوع أدوات جمع البيانات.
عينة ممثلة للمجتمع.

نقاط الضعف :

افتقاد التحليل الرقمي الدقيق.
عدم تقديم أدلة إحصائية تثبت الفروض.
عدم استخدام أدوات تحليل سببية.
اعتماد كبير على السرد دون أرقام داعمة.

خلاصة نقد البحث

- الدراسة ثرية من الناحية النظرية والميدانية.
- الفروض منطقية لكن إثباتها يحتاج تحليلاً أقوى.
- النتائج تُعد مؤشرات مبدئية وليست نتائج نهائية.
- التوصية: استخدام أدوات تحليل أكثر تقدماً في الدراسات المستقبلية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً