

مهارات بحثية ١

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



التكليف الثامن (عرض لاثنتين من الدراسات السابقة يكون نفس عرض المحاضرة)

الدراسة الأولى

(البحث المنشور في مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية – جامعة الزاوية

– المجلد الأول- أكتوبر ٢٠١٥ م)

دور القيادة الإدارية في إدارة الصراع التنظيمي

دراسة ميدانية لكلية الاقتصاد/ جامعة الزاوية

اعداد

الدكتور محمود احمد فحيل البوم

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

الدراسة الأولى

جمعة نوري ومحمود حسن جمعة وحيدر شاكر – ٢٠١١

تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على القيادات العليا بجامعة ديالى

هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري ومعرفة السمات القيادية المرتبطة بالإبداع والمنهج المستخدم في الدراسة هو التحليلي الميداني واستخدم في ذلك استبانة وزعت على عمداء ورؤساء الأقسام ومعاونيهم

عدد المشاركين في العينة (٤٤) مشاركاً وقد توصلت الدراسة الى أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين القيادة الناجحة والإبداع وكذلك ان القيادة تؤثر إيجابياً في تحفيز وتحقيق الأداء المبدع اما التوصيات فقد توصلت الى الاتي :

- ١- تأهيل القادة ليكونوا مبادرين ومؤثرين
- ٢- تعزيز السمات القيادية مثل (الثقة ، التحفيز ، التفاعل الإيجابي)

الدراسة الثانية

حسن علي الزعبي - ٢٠١٢

دور القيادة التحويلية في الحد من الصراع التنظيمي - جامعة العلوم التطبيقية

هدفت الدراسة الى معرفة أثر القيادة التحويلية على تقليل الصراع داخل الجامعات وقد استخدمت المنهج التحليلي الميداني في استبانة مبنية على (٤) أبعاد للقيادة التحويلية لعينة عدد المشاركين فيها (٤٦) مشارك من أعضاء هيئة التدريس وقد توصلت الدراسة الى توفرت سمات القيادة التحويلية لدى القيادات وان الموارد المحدودة من أبرز أسباب الصراع اما التوصيات فقد اوصت بالاتي :

- ١- تعزيز الثقة بين القادة والعاملين
- ٢- مراجعة أسباب الصراع ومنها توزيع الموارد

الدراسة الثالثة

عبد الجبار أبو سنيّة البياتي – ٢٠١٤

إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي – دراسة على المدارس الثانوية في عمان

هدفت الدراسة الى قياس مستوى إدارة الصراع عند المديرين وكذلك الربط بين إدارة الصراع والولاء التنظيمي للمعلمين . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في استبانتان مطورتان بعد التحقق من الصدق والثبات لعينة عدد المشاركين فيها (٢٠٠) معلم وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الصراع وولاء المعلمين وكذلك الى وجود فروق إحصائية حسب (الجنس، الرتبة، والمنطقة) وقد اوصت الدراسة الى ضرورة

١- تدريب المديرين على فهم أنماط الصراع

٢- تطوير استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي

الدراسة الرابعة

محمد جميلة صالح أبكر فطر – ٢٠١٥

الصراع التنظيمي وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي – دراسة على العاملين بمستشفى الخرطوم التعليمي

هدفت الدراسة الى فهم مفهوم الصراع وأسبابه والى تحديد استراتيجيات التعامل معه واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في استبانة صممت خصيصاً للدراسة لعينة عدد المشاركين فيها (٣٣٠) موظف وقد توصلت الدراسة الى ان الصراع في المستشفى مرتفع جداً وان أسبابه هي التفاوت في توزيع السلطة و الترقيات وعدم وضوح الأدوار وقد اوصت الدراسة بالاتي :

١- تطوير طرق تقييم الأداء

٢- تدريب القيادات على أساليب متوازنة لإدارة الصراع

الدراسة الخامسة

توفيق حامد الطوالة – ٢٠١٨

أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين

هدفت الدراسة الى معرفة أثر أساليب القيادة المختلفة في الحد من الصراعات واستخدمت المنهج التحليلي الميداني في استبانة شاملة عن أساليب القيادة والصراع لعينة عدد المشاركين فيها (٤١٠) موظف وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين النمط القيادي وإدارة الصراع وكذلك انه لا توجد فروق حسب المؤهل أو الخبرة اما التوصيات فقد اوصت الدراسة بالاتي :

١- ضرورة تدريب القادة على استراتيجيات متقدمة لحل النزاعات

٢- الاستفادة من تجارب الدول في خفض الصراعات

الدراسة الثانية

البحث المنشور في المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية العدد التاسع –
المجلد الثاني – يونيو ٢٠١٨م

دور القيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل

دراسة تطبيقية على الموظفين بإمارة منطقة الرياض

اعداد

عبدالله بن عبدالرحمن العثمان

[pdf دور القيادة الادارية في التعامل مع ضغوط العمل.](#)

الدراسة الاولى

جامعة ميتشغان – ١٩٥٠

عوامل الرضا الوظيفي

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل التي تؤثر في رضا الموظف داخل المؤسسات الكبرى وقامت الدراسة بتطبيق ميداني تحليلي على مؤسسات أمريكية كبرى استخدمت في ذلك (المقابلات والملاحظات واستبيانات عامة)

ولم يوضح مقدار العينة المستخدمة في ذلك وقد توصلت الدراسة الى ان عناصر الرضا ترتبط بالسياسات الداخلية والهيكل التنظيمية والطابع المالي للمؤسسة و وأصت بالاتي :

- ١- ضرورة تحسين السياسات الداخلية
- ٢- الاهتمام بالهيكل التنظيمي لدعم الرضا المهني.

الدراسة الثانية

بولا داون زادنسي – ١٩٨٣

البيروقراطية والرضا الوظيفي في ولاية فرجينيا

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين البيروقراطية والرضا المهني.

واستخدمت المنهج التحليلي الميداني في استبانة تقيس الرضا والبيروقراطية

لعينة عدد المشاركين فيها (٩٢) موظف وقد توصلت الدراسة الى ان الرضا المهني يقل كلما زادت البيروقراطية والإجراءات المعقدة واوصت بتقليل البيروقراطية وتطوير آليات التقييم الإداري.

الدراسة الثالثة

بيوك وديتشا – ١٩٩١

ضغوط العمل في مهنة الطب – كندا

هدفت الدراسة الى تحليل العوامل المسببة لضغوط العمل وتأثيرها على جودة الحياة وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليلي في استبانة شاملة لعينة عدد المشاركين فيها (٢٠٨٧) طبيب وقد توصلت الى ان أسباب ضغوط العمل هي (ساعات العمل، المناوبات، العلاقات، مشاكل عائلية) . وقد اوصت الدراسة بالاتي (بتخفيف الضغط، تنظيم الوقت، تقديم دعم نفسي للطواقم الطبية).

الدراسة الرابعة

الباحثان : هابيز وهابيلان 1990

الضغط النفسي لدى المعلمين

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين وربطها بالأداء. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني في استبانة مقياس نفسي لقياس الضغوط المهنية لعينة عدد المشاركين فيها (٢١٩) معلماً ومعلمة وقد توصلت الدراسة الى ان أبرز الأسباب هي كثافة الطلاب و المسؤوليات والعلاقات بين المعلمين وقد اوصت بتخفيف أعباء المعلمين و تحسين علاقات العمل و دعم نفسي مستمر.

الدراسة الخامسة

عبد الإله أيوب – ٢٠٠١

خصائص عملية اتخاذ القرار في المنشآت السعودية الكبرى

هدفت الدراسة الى تحليل عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي وتأثيرها على الأداء المؤسسي واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي في استبانة موجهة لمديري الإدارات بثلاث مستويات لعينة عدد المشتركين فيها (١٠٠) منشأة سعودية وقد توصلت الدراسة الى انه كلما زادت اللامركزية والتصورات الشفافة تحسنت جودة القرار واوصت الدراسة بتعزيز ثقافة اتخاذ القرار الجماعي وتدريب المديرين.

الدراسة السادسة

منيرة محمد السباعي – ٢٠٠١

ضغوط العمل لدى الفتيات السعوديات في الجامعات

هدفت الدراسة الى تحديد مصادر ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها واستخدمت الدراسة منهج المسح الوصفي في استبانة شملت مصادر الضغط والمواقف واستجابات الموظفات لعينة عدد المشتركين فيها (٩٩٦) موظفة في ثلاث جامعات سعودية وقد توصلت الدراسة الى ان اعلى الضغوط هو (ضعف فرص التطور و غموض الأدوار و عدم المشاركة) واوصت الدراسة بتمكين الموظفات و توفير بيئة داعمة وتحسين فرص الترقية.

الدراسة السابعة

عبد الله العزام – ٢٠٠١

الضغوط المهنية وإمكانية تطبيق القرارات الاستراتيجية – الأردن

هدفت الدراسة الى دراسة جاهزية الأجهزة الحكومية لتطبيق الإدارة الاستراتيجية و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في استبانة ركزت على البنية التحتية و البرمجيات و الموارد البشرية لعينة غير موضحة وقد توصلت الدراسة الى ضعف البنية التحتية و تداخل الصلاحيات و قصور في الحكومة الإلكترونية و اوصت بدعم الشفافية و تطوير البنية الرقمية و تحسين التنسيق المؤسسي.

الدراسة الثامنة

حنان عبد الرحمن الأحمدى - ٢٠٠٢

ضغوط العمل لدى الأطباء في مستشفيات الرياض

هدفت الدراسة الى التعرف على مصادر وأعراض الضغوط وتأثيرها على الأطباء وقد استخدمت المنهج الوصفي الميداني في استبانة مخصصة ولعينة غير موزعة وقد توصلت الدراسة الى ان ابرز الضغوط هي (المسؤولية و غموض الدور و ضعف الاستقلالية) واوصت الدراسة بتوضيح الأدوار ودعم استقلال الطبيب و تحسين بيئة العمل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

