|  |  |
| --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | College Name |
| **ادارة اعمال**  | Department |
| **سناء محمد رشاد داود الحمامي** | Full Name as written in Passport |
|  | e-mail |
|  **Professor**  |  **Assistant Professor** |  **Lecturer** |  **Assistant Lecturer**  | Career  |
|  PhD  |  Master  |  |
| أساليب إدارة الصراع وأثرها في أداء العاملين دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا | Thesis Title  |
| 1427 هـ بغداد 2006 م | Year |
|  **غالباً ما تواجه المنظمات صراعات مختلفة بين واحد أو أكثر من مكوناتها الإنسانية (الفرد، الجماعة، المنظمة) هذه الصراعات قد تنجم عنها آثار وظيفية إيجابية أو سلبية اعتماداً على كيفية إدارة الصراع. لذلك فان المهم ليس كيفية القضاء على الصراع أو اخماده بل المهم تحديد تلك المواقف التي ينبغي السماح للصراع بالظهور فيها بل وحتى تشجيعه وكذلك كيفية معالجة ذلك الصراع.****تناولت هذه الدراسة وظيفة مهمة من الوظائف التي ينبغي للمنظمات الاهتمام بها الا وهي إدارة الصراعات التنظيمية. وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة لتهدف إلى العلاقة بين بعض أساليب إدارة الصراع وبعض مؤشرات أداء العاملين في وزارة العلوم والتكنولوجيا في العراق والتعرف على واقع الصراع فيها من حيث وجوده وشدته ومحاولة اكتشاف أهم الأسباب التي تؤدي إلى ظهور نوع من أنواع الصراعات التنظيمية في هذه الوزارة وكذلك التعرف على مدى تطابق تطور الصراع مع النماذج النظرية التي تشرح ذلك وتحديد أساليب إدارة الصراع ومدى تأثر أداء العاملين سلباً أو إيجاباً.** **ولغرض تحقيق هدف الدراسة تم اعتماد فرضية رئيسة واحدة وخمس فرضيات فرعية تعكس العلاقة بين أساليب إدارة الصراع (التنافس، التسوية، التجنب، التلاؤم، التعاون) وكل مؤشر من مؤشرات أداء العاملين (الرضا عن العمل – الغياب – الابداع – الإنتاجية) وقد تم اختبار الفرضيات بين المتغيرات باستخدام معامل ارتباط بيرسون واختبار التأثير باستخدام انموذج الانحدار الخطي، وقد أظهرت النتائج تحقق فرضيات الارتباط والتأثير وخرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات تمثلت بوجود علاقة ارتباط معنوية ما بين أساليب إدارة الصراع وأداء العاملين، وان تلك الأساليب ذات أثر واضح في أداء العاملين.****وانتهت الدراسة لتسجل مجموعة من التوصيات التي يمكن ان تسهم في معالجة حالات الصراع في الوزارة مجال الدراسة والارتقاء بمستوى أداء العاملين فيها.** |  Abstract  |