

دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل

بيئة العمل من وجهة نظر العاملين

أ.د. بشرى عبد الحسين محميد

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ هيئة البحث العلمي / مركز البحوث النفسية

Bushra.a.mahmeed@src.edu.iq

الملخص

يهدف البحث الحالي الى:

- ١- التعرف على دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين .
 - ٢- الفروق في التعرف على دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).
- ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بإعداد مقياس لهذا الغرض بالاعتماد على اهم الاديبيات والدراسات السابقة والمقاييس المتوفرة بهذا المجال، اذ تكون المقياس من (٢٣) فقرة تم تطبيقه على عينة البحث البالغة (٢٠٠) منتسب من العاملين في مؤسسات التعليم العالي من الذكور والاناث من موظفين واساتذة وبعد تحليل البيانات احصائيا تبين ان متوسط درجات العينة المشمولين بالبحث في مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في ادارة النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين هو (٦٦.٦٤) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٦.٧١) درجة، وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (٧٥.٥) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين القيمة التائية المحسوبة بلغت (٥٦.٣٩) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير الى ان القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي لها القدرة الكافية على حل النزاعات داخل بيئة العمل وهذا يعود بكل تأكيد الى قدرتها على تحمل المسؤولية في ادارة العمل والعاملين داخل بيئة العمل المتمثلة بالمؤسسات التعليمية تحقيقا لأهداف المؤسسة، فضلا عن ذلك اشارت النتائج ان لا فرق في دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) وفي ضوء نتائج البحث خرجت الباحثة بعدد من التوصيات
- الكلمات المفتاحية: (القيادات الادارية، مؤسسات التعليم العالي، حل النزاع).

The Role of Administrative Leaders in Higher Education Institutions in Resolving Workplace Conflicts from the Employees' Perspective

Prof. Dr. Bushra Abdul Hussein Mahmeed

Ministry of Higher Education and Scientific Research / Scientific Research Authority / Psychological Research Center

Bushra.a.mahmeed@src.edu.iq

Abstract

This research aims to:

1- Identify the role of administrative leaders in higher education institutions in resolving workplace conflicts from the employees' perspective.

2- Examine the differences in the perception of the role of administrative leaders in higher education institutions in resolving workplace conflicts from the employees' perspective, according to the gender variable (male – female). To achieve the research objectives, the researcher developed a scale for this purpose, relying on the most important literature, previous studies, and available scales in this field. The scale consisted of (23) items and was applied to a research sample of (200) male and female employees and professors working in higher education institutions. After statistically analyzing the data, it was found that the average score of the sample included in the research on the scale of the role of administrative leaders in higher education institutions in managing conflict within the work environment from the employees' point of view was (66.64) points, with a standard deviation of (16.71) points. When comparing this average with the hypothetical average of the scale, which was (75.5) points, and using the t-test equation for a single sample, the calculated t-value was (56.39) points, which is statistically significant at the (0.05) level. This indicates that administrative leaders in higher education institutions have sufficient ability to resolve conflicts within the work environment. This is undoubtedly due to their ability to bear responsibility in managing work and employees within the work

environment, represented by In educational institutions, in order to achieve the institution's goals, the results indicated that there is no difference in the role of administrative leaders in higher education institutions in resolving conflict within the work environment from the employees' perspective, according to the gender variable (male - female). In light of the research results, the researcher concluded with a number of recommendations.

Keywords: (Administrative leaders, higher education institutions, conflict resolution).

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أهمية البحث والحاجة إليه

تعد القيادة الادارية ضرورة ملحه وواجبة التطبيق في شتى نواحي الحياة ولا يمكن لأي انسان أن يستغني عن الادارة في حياته، حيث يرتبط تقدم المجتمعات والدول بالقدرة على الادارة وبالتالي على تحقيق الاهداف، ولعل هذا الاهتمام الواضح بالإدارة قد بدا يأخذ وضعه الطبيعي باعتباره عنصرا مهما من عناصر العمل على تحقيق اهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي(ماهر، ٢٠٠٣، ٢٩)

كما تعد القيادة من العوامل المهمة ذات الاثر الكبير في حركة الجماعات ونشاط التنظيم لما لها من اثر كبير في خلق التفاعل الانساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة على حد سواء، فضلا عن ذلك لها القدرة على تحويل الاهداف المطلوبة إلى نتائج واقعية مما جعلها تأخذ حيزا كبيرا من اهتمام الباحثين، كونها تعمل على توجيه العناصر الانتاجية نحو تحقيق الاهداف، اذ بدون القيادة يصعب على المنظمة التعامل مع متغيرات البيئة الخارجية والتي تؤثر على تحقيق اهداف المنظمة (قنديل ، ٢٠١٠، ٢٣) اذ تعد القيادة الحجر الاساس للعملية الإدارية حيث يساهم القائد الكفوء في جعل بيئة العمل التي يعمل بها ان تحتل مكانة بارزة بين المؤسسات الأخرى، فضلا عن ذلك يسعى الى توجيه الأفراد نحو العمل الجماعي

والجهود المشتركة التي تحقق الأهداف المرجوة من خلال التعاون والتفاهم الذي ينبثق من العلاقات الإنسانية الطيبة في مناخ عمل مريح يشجع على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية والعمل بروح الفريق (ماهر، ٢٠٠٣، ١٥)

ولاستطيع الجامعات إن تقوم بالدور المناط بها مالم تكن هناك قيادات إدارية فاعله في مختلف مستويات الإدارة الجامعية، فوجود القيادة الإدارية الكفوة يساهم في تحقيق رؤى وتطلعات وأهداف الجامعة. (الفيشاوي، ١٩٩٦، ٣٥٧) إذ تتميز الإدارة الجامعية بأنها المسؤولة عن تطوير التعليم في الجامعة، فإذا لم تكن هناك إدارة جامعية ذات كفاءة عالية مستوعبة لكل مستلزمات التعليم وتقنياته ومسؤولة عن تطوير المجتمع ومجابهة الظروف والتحديات فإنها ستكون عقبة أمام أي تطور جوهري وبالتالي فإن الإدارة الجامعية الناجحة تعني تحقيق مجتمع ناجح ومتطور (الخطيب، ٢٠٠٦، ١٤).

فالقيادة الادارية هي المسؤولة عن سير العمل وتطوره داخل التنظيم عن طريق الاهتمام باحتياجات العاملين وبث روح الحماس والنشاط في نفوسهم داخل التنظيم من اجل تحقيق الأهداف المنشودة، إذ ان النجاح والتقدم الذي تحققه مؤسسات التعليم العالي انما يقاس بمقدار فاعلية القيادة الإدارية التي هي عملية تتميز بفاعلية مستمرة وتعبير عن العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين (بحر وآخرون، ٢٠٠٧، ٩٧) كما تلعب القيادة دورًا مهمًا ورئيسيًا في ادارة النزاع داخل التنظيم، حيث تعمل على تطوير ثقافة الحوار والتفاهم بين العاملين في بيئة العمل، الذي يقلل بدوره من التوترات ويزيد التعاون، إذ يقوم القادة المؤثرون بتطوير الوعي الذاتي والمهارات الإدارية مثل الذكاء العاطفي والتقنيات المستخدمة لحل النزاعات كما يقومون بتربسيخ القيم الأخلاقية داخل المؤسسة التي من شأنها ان تساهم في بناء بيئة تعاونية تحول التحديات إلى فرص لأجل تحقيق الاهداف المرجوة.

وانطلاقا مما تقدم تكمن أهمية البحث في أهمية النتائج والتوصيات التي ستقدم للقيادة الادارية في مؤسسات التعليم لغرض فهم كيفية التعامل مع النزاع، بمعنى أن تعي القيادة الادارية وتتعرف على الاسباب الحقيقية المسببة للنزاع.

تعد هذه الدراسة من الابحاث القليلة التي تهتم بدراسة دور القيادات الادارية في حل النزاع التنظيمي، والتي ستسهم في إثراء المكتبات المحلية بهذا الموضوع.

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى

١- التعرف على دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين.

٢- الفروق في التعرف على دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بعينة من العاملين في مؤسسات التعليم العالي من الذكور والاناث للعام ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥.

تحديد المصطلحات

- الدور

وقد عرفه كلا من

- الزعبي ٢٠٠٢

عبارة عن وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي (الزعبي، ٢٠٠٢، ١٢٤)

- بدوي ١٩٩٣

الدور في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه "السلوك المتوقع من الفرد نحو الجماعة يتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي.

(بدوي، ١٩٩٣، ٣٩٥)

- غيث ١٩٩٧

هو نموذج يرتبط بوضع محدد لمكانة الفرد داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، يتحدد عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الفرد نفسه.

(غيث، ١٩٩٧، ٣٩٠-٣٩٣)

القيادة الادارية

عرفها

١- العبيري ٢٠١٣

هي القدرة على التأثير في الافراد لجعلهم يرغبون في أنجاز أهداف المجموعة.

(العبيري، ٢٠١٣، ٣)

٢- المدهون ٢٠١٤

أنها "قدرة القائد على التأثير في الآخرين؛ ويتمثل ذلك بتوجيه سلوكياتهم بالاتجاه الموازي لتحقيق الاهداف المشتركة بين الرئيس ومروؤسيه، وضبط جهودهم وتنسيقها لغرض الحصول على النتائج المرجوة على أفضل وجه (المدهون، ٢٠١٤، ٦٧)

- حل النزاع

- كردي ٢٠١٢

هي تلك العملية التي تهدف الى الحد من الجوانب السلبية للنزاع عن طريق إيجاد حل يرضي جميع الأطراف المتنازعة ويحقق اهداف الجميع مع الإبقاء على العلاقة الجيدة، واعتبار ان الخلافات شيئاً طبيعياً وإحلال التفاهم والتعاون كبدايات لعلاقات طيبة (كردي، ٢٠١٢، ٢)

- الصمادي ٢٠١٠

هو خطوة استباقية بديلة عن التحكيم القانوني تُجنّب المتنازعين التكاليف وأوقات الانتظار الطويل هدفها التوصل لاتفاق يُرضي جميع اطراف النزاع بصورة سلمية قبل اشتداد الخلاف.

(الصمادي، ٢٠١٠، ٦)

الفصل الثاني

الاطار النظري

نظراً لأهمية موضوع القيادة وتعدد جوانبه ظهرت العديد من النظريات التي تناولت موضوع القيادة بالدراسة والتحليل، فقد ساهم تطور الفكر الاداري في تطور نظريات القيادة التي حاولت تحديد اهداف القيادة وخصائص القائد الناجح والاعمال التي يجب القيام بها. وقد ادى تطور الفكر الاداري عبر الزمن الى تعدد وجهات النظر حول دور القيادة وتغيير النظرة من ان لآخر، كما ادت مساهمات الباحثين والمفكرين الى بلورة عدد من النظريات التي تناولت القيادة ودورها الحيوي في ادارة المؤسسة. وقد استخدمت هذه النظريات معايير مختلفة لقياس فاعلية القيادة واهمها الاداء والانتاجية والرضا عن العمل واشباع حاجات الافراد ومشاعرهم ورفع روحهم المعنوية، وفيما يلي عرض لاهم النظريات:

١- النظرية الوظيفية

تركز هذه النظرية على دراسة المهام والواجبات التي ينبغي على الجماعة القيام بها لتحقيق اهدافها ودراسة دور كل عضو في هذه الاعمال ودور القائد في مساعدة الجماعة على بلوغ اهدافها.

ويهتم اصحاب هذه النظرية بكيفية توزيع المهام والواجبات بين افراد الجماعة. كما تشير الى ان كل من القائد والمرؤوسين والتنظيم يسعى لتحقيق الهدف الذي ينشده.

(المصري، ٢٠٠٧، ٦٣٣)

ويرى اصحاب هذه النظرية ان الاهداف الوظيفية متعددة منها

- اهداف التنظيم والتي يقصد بها قيام القائد برسم السياسات العامة وتحديد الواجبات والمسؤوليات وقنوات الاتصال وتوزيع المهام حسب الكفاءة والخبرة المطلوبة في جوانب التنظيم والتنسيق بين جهود العاملين وتشجيعهم على العمل كفريق واحد باتجاه تحقيق اهداف التنظيم.

- اهداف العاملين: وتمثل دور القائد في حل المشكلات التي تواجه العاملين ومحاولة تحقيق مطالبهم واشباع حاجاتهم ومعرفة قدراتهم وامكانياتهم واستثمارها في تحقيق اهداف التنظيم.
- اهداف القائد الشخصية: وتعني قدرة القائد على اثبات كفاءته في ادارة التنظيم لتحقيق النجاح في القيادة، ويأتي ذلك من خلال تلاقي اهداف القائد مع اهداف التنظيم واهداف العاملين الفردية والجماعية (محبوب، ٢٠٠٣، ٦٧).

٢- نظرية الرجل العظيم

ترى هذه النظرية ان التغيرات الجوهرية العميقة التي طرأت على حياة المجتمعات الانسانية انما تحققت بجهود افراد ولدوا بمواهب وقدرات غير عادية ميزتهم عن غيرهم، وان هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في اناس كثيرين على مر التاريخ وهي عبارة عن سمات قيادية موروثه تتراوح ما بين سمات جسميه فسيولوجية تتمثل في (الهيئة، نبرة الصوت، الحجم، الوسامه) الى سمات نفسية مثل(الحماس، الثقة بالنفس، القدرة على المبادرة، النضج الانفعالي، توفر الحاجة للإنجاز، الخلق الجيد، الشجاعة) وسمات عقلية مثل(الذكاء، القدرة على التفكير والتحليل وحل المشكلات)(ابو النور، ٢٠١٢، ١٣) ووفقا لهذه النظرية ان القائد الاداري يمكن ان يكون قائد اذا توافرت به كل هذه السمات.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولا/ عينة البحث

تم اختيار عينة البحث البالغة (٢٠٠) منتسب من العاملين في مؤسسات التعليم العالي من الذكور والاناث بالطريقة العشوائية البسيطة من موظفين وأساتذة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

عينة التحليل الإحصائي من منتسبي مؤسسات التعليم العالي

ت	المؤسسة التعليمية	ذكر	انثى	موظف	تدريسي	المجموع
1	كلية الهندسة	١٣	١٥	١٨	١٠	٢٨
2	كلية الاعلام	٢٠	٢٥	٣٠	١٥	٤٥
3	كلية العلوم السياسية	٢٠	١٦	٢٤	١٢	٣٦
5	مركز التطوير والتعليم المستمر	٩	١٤	١٥	٨	٢٣
٦	كلية القانون	١٠	٢٠	٢٠	١٠	٣٠
٧	مركز البحوث النفسية	٦	٣٢	١٨	٢٠	٣٨
	المجموع الكلي	٧٨	١٢٢	١٢٥	٧٥	٢٠٠

ثانياً/ اداة البحث

قامت الباحثة بإعداد اداة لقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ، تكونت الاداة من (٢٣) فقرة.

تحليل الفقرات

لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بما يتلاءم وخصائص المجتمع المدروس، واهداف البحث في التعرف على دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين قامت الباحثة بتطبيق اداة البحث على عينة البحث البالغة (٢٠٠) مستجيب من الذكور والاناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

ويعد اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرات وايجاد القوة التمييزية لها ، لذلك لجأت الباحثة لكلا الطريقتين وكما يأتي

أ- اسلوب المجموعتين المتطرفتين

رتبت درجات المستجيبون والذين كان عددهم (٢٠٠) مستجيب تنازليا من الاعلى الى الادنى ثم اختيرت نسبة قطع (٢٧%) من استمارات المجموعة العليا و (٢٧%) من استمارات المجموعة الدنيا حيث ان هذه النسبة تعطي اكبر حجم واقصى تمايزا ممكنا. وقد بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعته (٥٤) استمارة ، اي ان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (١٠٨) استمارة

تلا ذلك استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا واضحا لكل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) وكانت جميع الفقرات دالة احصائيا والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢)

القوة التمييزية لمقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣.١٤	١.١٠	٢.١٨	٠.٩١	٤.٩٣	دالة
٢	٣.٧٧	٠.٤١	١.٨١	٠.٧٥	١٦.٧١	دالة
٣	٣.٨١	٠.٤٧	١.٩٠	٠.٨٥	١٤.٣٣	دالة
٤	٣.٧٤	٠.٤٤	١.٦٦	٠.٦١	٢٠.١٣	دالة
٥	٣.٦١	٠.٧٣	١.٩٦	٠.٨٢	١٠.٩٥	دالة
٦	٣.٦٨	٠.٥٤	٢.٠٠٠	٠.٧٠	١٣.٩٧	دالة
٧	٣.٨٥	٠.٤٥	١.٨١	٠.٨٩	١٤.٩٧	دالة
٨	٣.٥٣	٠.٦٩	٢.٤٠	٠.٧٤	٨.١٨	دالة
٩	٣.٨٨	٠.٣١	١.٩٠	٠.٦٨	١٩.٣٩	دالة
١٠	٣.٥٣	٠.٦٣	١.٤٦	٠.٥٧	١٧.٨٠	دالة
١١	٣.٥١	٠.٥٧	١.٨٣	٠.٧٧	١٢.٨٨	دالة

دالة	٨.٢٠	٠.٧١	٢.٠٥	٠.٩٣	٣.٣٧	١٢
دالة	١٧.١١	٠.٧٠	١.٧٤	٠.٤٦	٣.٧٠	١٣
دالة	٢٣.٧٩	٠.٦٣	١.٥٣	٠.٣٣	٣.٨٧	١٤
دالة	١٨.٥٤	٠.٧٩	١.٦٨	٠.٣٣	٣.٨٧	١٥
دالة	١٧.٠٥	٠.٨٢	٢.٠٠٠	٠.١٩	٣.٩٦	١٦
دالة	٢٣.٣٨	٠.٦٦	١.٨٨	٠.٠٠٠	٤.٠٠٠	١٧
دالة	٢١.٤١	٠.٦٢	١.٧٩	٠.٣٣	٣.٨٧	١٨
دالة	١١.٤٢	٠.٧٣	١.٩٨	٠.٦٩	٣.٥٥	١٩
دالة	١٤.٦٢	٠.٦٩	١.٩٢	٠.٥٨	٣.٧٤	٢٠
دالة	١٠.٨٨	٠.٤٠	٣.٧٩	٠.٩٢	٣.٢٩	٢١
دالة	١٦.٩٧	٠.٧٢	١.٨٧	٠.٤٠	٣.٧٩	٢٢
دالة	٢٣.٦٥	٠.٥٨	١.٧٥	٠.٣١	٣.٨٨	٢٣

مؤشرات صدق وثبات مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين
اولاً: الصدق

تحقق الصدق الظاهري لمقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين من خلال عرضه على مجموعة من المختصين في مجال علم النفس للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Allen and yen , 1979 , p.46)

اما الصدق البنائي ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها وقد تحقق ذلك من خلال علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة) وعلى هذا الاساس تم الابقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دالة معنوياً. والصدق البنائي يعد متوافقاً في مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين على وفق هذا الاجراء وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة

والدرجة الكلية للمقياس التي هي (٩٢) ، وتراوحت معاملات الارتباط للمقياس بين (٠.٤٦ - ٠.٨٧) وعند مقارنة هذه المعاملات ظهر انها دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠.٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٩) والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.٤٦	١٣	٠.٨٠
٢	٠.٧٦	١٤	٠.٨٧
٣	٠.٦٩	١٥	٠.٨١
٤	٠.٨٠	١٦	٠.٨٣
٥	٠.٦٥	١٧	٠.٨٤
٦	٠.٧٧	١٨	٠.٨٤
٧	٠.٧٥	١٩	٠.٦٦
٨	٠.٦٢	٢٠	٠.٧٦
٩	٠.٨٣	٢١	٠.٦٧
١٠	٠.٧٨	٢٢	٠.٨٢
١١	٠.٦٥	٢٣	٠.٨٦
١٢	٠.٦٣		

- الثبات

يقصد به دقة نتائج القياس عندما يطبق على مجموعه محددة من الاشخاص ، والمقياس الثابت مقياس موثوق به ويعتمد عليه (عبد الخالق، ٢٠٠٠، ٤٥) وقد قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٧٧) وهو معامل ثبات جيد (ثورنديك وهيجن، ١٩٨٩، ٧٩)

وصف اداة البحث

يتألف مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين من (٢٣) فقرة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٩٢-٢٣)

عرض النتائج ومناقشتها

وهنا يتم طرح النتائج التي تم التوصل اليها وفقاً لأهداف البحث ومناقشتها والخروج بأهم التوصيات والمقترحات وكما يلي نصه:

١-الهدف الاول: تعرف دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين

تحقيقاً لهذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين وبعد تحليل البيانات احصائياً اظهرت نتائج البحث ان متوسط درجات عينة البحث على مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين هو (٦٦.٦٤) وبانحراف معياري (١٦.٧١) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (٥٧.٥) ، وباستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٥٦.٣٩) درجة وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير الى ان القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي تمارس دورها بشكل فاعل وتعزو الباحثة ذلك الى أن القائد الاداري يتميز بالقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار، والثقة بالنفس إلى حد كبير، ولديه خطط تشغيليله واستراتيجية يتم توظيفها لدعم اتخاذ القرارات بعد تحليل المشكلات والكشف عن أسبابها والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الحقيقي لعينة البحث على مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الحقيقي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
٠.٠٥	١.٩٦	٥٦.٣٩	٥٧.٥	١٦.٧١	٦٦.٦٤	٢٠٠

٢- الهدف الثاني: التعرف على دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (٧٨) ذكر على مقياس دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين (٦٨.٢٨) درجة و بانحراف معياري (١٥.٩٤) بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث البالغ عددهن (١٢٢) أنثى على المقياس نفسه (٦٥.٥٩) و بانحراف معياري مقداره (١٧.١٦) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (١.١٠) درجة وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وهذا يشير إلى إن لا فرق في دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بين الذكور والإناث والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

الفروق في دور القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي في حل النزاع داخل بيئة العمل من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	نوع العينة	ت
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	١.١٠	١٥.٩٤	٦٨.٢٨	٧٨	ذكر	١
			١٧.١٦	٦٥.٥٩	١٢٢	انثى	٢

التوصيات

بناءً على ما توصلت اليه نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بالتوصيات الآتية

- العمل على تقييم جهود القيادات الادارية العاملة في مؤسسات التعليم العالي وتقديم الدعم الكافي من اجل الارتقاء بمستوى اداء تلك القيادات في عملية حل النزاع في بيئة العمل.
- العمل على استقطاب القيادات الادارية الكفوة والمؤهلة للقيام بالأعمال القيادية في مؤسسات التعليم العالي اذ ان وجود مثل هذه القيادات من العوامل الهامة جدا في نجاح عمل مؤسسات التعليم العالي لتقديم رسالتها والمهام المنوط بها على الوجه الصحيح وتحقيق الاستقرار النفسي للعاملين بها.

المصادر

١. الزعبي، حمد محمد (٢٠٠٢): أسس علم النفس الاجتماعي الاصدار الاول ،عمان، الاردن: دار زهران للنشر والتوزيع
٢. العبيري، فهد بن حمدان (٢٠١٣): إعداد القيادات التنموية في ضوء تحديات القرن الواحد والعشرين،
٣. العجمي، محمد حسين (٢٠٠٨): الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية، عمان: دار المسيرة
٤. العنزلي، طلال حريز والحرتومي، سلمان احمد ومحبوب، رائد عبد الملك (٢٠١٣): نظرية الدور ، وزارة التعليم العالي، السعودية، جامعة الملك بن عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الانسانية، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.
٥. الفيشاوي، فوزي عبد القادر (١٩٩٦): المستقبلية، رؤية علمية للزمن الآتي، مجلة دراسات مستقبلية، العدد الاول، مركز دراسات المستقبل،، مصر، جامعة اسيوط
٦. بحر، يوسف عبد عطية ويوسف حسين عاشور (٢٠٠٧): اثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات (دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة) رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، غزة، الجامعة الاسلامية.

٧. بدوي، احمد زكي(١٩٩٣): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان، ص٣٩٥ ،
٨. ثورنديك، روبرت وهيجن ، اليزابيث(١٩٨٩): القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني، ط٤ ،
٩. جابر ، قاسم (٢٠٠٠):الجامعة والتنمية خدمات متبادلة، عمان ، دار الفكر العربي
١٠. الخطيب، مازن(٢٠٠٦):النمط القيادي السائد لدى المدراء في المنظمات الحكومية الفلسطينية في محافظة غزة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين(رسالة ماجستير غير منشور)
١١. سيزلاجي، اندرو، والاس مارك، تعريف ومراجعة احمد جعفر وعبد الوهاب علي(١٩٩١): السلوك التنظيمي والاداء، الرياض معهد الادارة العامة.
١٢. الصمادي، زياد (٢٠١٠): حل النزاعات في بيئة العمل، برنامج دراسات السلام الدولي ، جامعة السلام التابعة للأمم المتحدة.
١٣. عبد الخالق، احمد محمد (٢٠٠٢): قياس الشخصية ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
١٤. علام، صلاح الدين محمود(٢٠٠٠): تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، الكويت ،مطابع القبس التجارية، ط٢
١٥. غيث، محمد عاطف (١٩٩٧): قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية ، ص ٣٩٠-٣٩٣
١٦. قنديل، علاء محمد سيد (٢٠١٠):القيادة الادارية وادارة الابتكار، ط١، الاردن، دار الفكر
١٧. كردي، احمد السيد (٢٠١٢): مبادئ القيادة الادارية، القاهرة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
١٨. ماهر، احمد (٢٠٠٣):السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، القاهرة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع

١٩. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مصر، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.

٢٠. محجوب، بسمان (٢٠٠٣): الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر.

٢١. المدهون، فادي عمر مصطفى (٢٠١٥): فاعلية القيادة التربوية لمديري مناطق غزة التعليمية بوكالة.

1. Anastasi, A.(1976):Psychological testing, New York: Mac-Millen
2. Allen , M.J and Yen,W.M.(1979):Introduction to measurement theory, California: Brook Cole.
3. Folger, R., & Baron, R. A. (1996). Violence and hostility at work: A model of reactions to perceived injustice, hi G. R. VandenBos & E. Bulatao (Eds.), Violence on the job:Identifying risks and developing solutions (pp. 51-85). Washington, DC: American Psychological Association 32.
4. psychological, measurement and Evaluation, New york. Sheffield
5. Stanley, C.J.,Hopkins, k.D.(1972):Educational and
6. Wood's. (2001). Conflict in teams, Institute of Work Psychology, University of