

1977
1703

بسم الله الرحمن الرحيم

اساليب ادارة الصراع في الجامعات الحكومية في الاردن من وجهة
نظر اعضاء هيئة التدريس.

اعداد:

سعيد "محمد سعيد" مصطفى عباينة

اشراف

د. ردام المهدي الخطيب

١٩٩٦

ملخص الدراسة

اساليب ادارة الصراع في الجامعات الحكومية في الاردن من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

اعداد: سعيد"محمد سعيد" مصطفى عبابنة

ماجستير تربية: ادارة تربوية جامعة اليرموك ١٩٩٦

اشراف

د. ردام المهدي الخطيب

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اساليب ادارة الصراع التي يتبعها عمداء الكليات في الجامعات الحكومية الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، والى معرفة اثر متغيرات الجنس والخبرة التدريسية، والرتبة الاكاديمية، والكليات والجامعة في تصورات اعضاء هيئة التدريس لهذه الاساليب. تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس العاملين ضمن الكليات الاكاديمية، وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٩ اعضاء هيئة التدريس. وللإجابة عن اسئلة الدراسة فقد قام الباحث بتطوير اداة الدراسة اعتماداً على نظرية الشبكة الادارية والتي تكونت من ثلاثين فقرة تقيس خمسة اساليب لادارة الصراع هي: التعاون، المجاملة، الاجبار، التوفيق والتجنب، وقد تم التأكد من صدق الاداة بعرضها على لجنة من المحكمين، ومن ثباتها ايضاً بطريقة الاختبار واعادة الاختبار. من اجل الاجابة عن اسئلة الدراسة فقد حسبت الاوساط الحسابية والاحترافات المعيارية وتم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية للكشف عن مصادر الفروق. اشارت نتائج الدراسة الى ان اساليب ادارة الصراع المستخدمة من قبل العمداء من الاكثر استخداماً الى الاقل استخداماً هي: التجنب، الاجبار، المجاملة، التعاون والتوفيق. لم تجد الدراسة اثراً لمتغير الجنس باستثناء الاثر الموجود على اسلوب التجنب وقد كان لصالح الاثناث. ولم تجد الدراسة اثراً لمتغير الكلية باستثناء الاثر الموجود على اسلوب التعاون وكان لصالح الكليات الانسانية. واشارت الدراسة الى وجود اثر لمتغير الخبرة التدريسية حيث ان ذوي مستوى الخبرة الاولى (٣-١) يرون العمداء اقل تجنباً وتعاوناً مما يرى ذوو مستوى الخبرة الثانية (٤-٧). اما ذوي مستوى الخبرة الاولى والثانية فيرون العمداء اكثر تعاوناً وتوفيقاً مما يرى ذوو مستوى الخبرة الثالثة (٨ سنوات فما فوق).

اما بالنسبة لمتغير الرتبة الاكاديمية فقد بينت الدراسة وجود اثر لهذا المتغير حيث ان الاساتذة يرون العمداء اكثر حزمًا وقل تعاوناً مما يرى حملة رتب استاذ مشارك، استاذ مساعد وحملة الرتب الاخرى. ويشير حملة رتبة استاذ مشارك بان العمداء اكثر توفيقاً وقل تعاوناً وقل مجاملة مما يرى حملة الرتب

الآخري. اما حملة رتبة استاذ مساعد فيرون العمداء اكثر تعاوناً وتوفيقاً ومجاملة واكل تجنبا مما يرى حملة الرتب الآخري.

وكشفت الدراسة الى وجود اثر لمتغير الجامعة وكان كمايلي:

- يرى اعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك ان العمداء اكثر تجنبا وتوفيقاً ومجاملة مما يرى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاردنية.

- يرى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاردنية ان العمداء اكثر توفيقاً واكل تجنبا وتعاوناً مما يرى اعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا.

- يرى اعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا بان العمداء اقل تعاوناً مما يرى اعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك.

- يرى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاردنية بان العمداء اكثر توفيقاً واكل تعاوناً مما يرى اعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة.

لقد تم صياغة عدداً من التوصيات تمثلت في اجراء مزيداً من الدراسات حول اساليب ادارة الصراع في مؤسسات التعليم العالي وربطها بعدد من المتغيرات مثل: العمر، جنس العميد، اسباب ومصادر الصراع وغيرها.

Conflict management styles in public universities as
perceived by faculty members in Jordan

by

Said "M. Said" Ababneh

M.A Educational Administration, Yarmouk University
supervisor

٤٨٠٣٠٢ Dr. Radah El-Khateeb

The purpose of this study is to describe conflict management styles of the deans at Jordanian universities as perceived by staff members, and to explore the effects of gender, experience, academic grade, type of college and the university on conflict management styles.

The population of the study consisted of all the staff members at the four public universities in Jordan for the academic year (1995/1996).

To answer the questions of the study, the researcher developed a questionnaire-based on Blacke and Mouton managerial grid-to identify conflict management. The questionnaire consisted of 30 items, identifies 5 styles of conflict management: forcing, collaboration, accommodation, compromising and avoidance. The reliability of the questionnaire was (0.82) using (test and retest);

Manova was used to determine if there were significant differences in conflict management styles based on gender, experience, academic grade, type of college and university.

The data indicated that the conflict management styles employed by deans as perceived by staff members are: avoidance, forcing, accommodation, collaboration and compromising.

The other findings were as follows:

- 1- females perceived deans more avoidable than males.
- 2- staff members in social colleges perceived deans more collaborative than staff members at scientific colleges
- 3- There were significant differences between experience and conflict management styles as follows:
 - staff members with (1-3) experience perceived deans less avoidable and collaborative than staff members with (7-4) experience.

- staff members with (1-3) experience perceived deans more collaborative and compromising than staff members with (8- and more) experience.

4- There were significant differences between academic grade and conflict management styles as follows:

- professors perceived deans more assertive and less collaborative than associate professors and other academic grades.

- associate professors perceived deans more collaborative and compromising and less accommodative other academic grades.

5- There were significant differences between University and conflict management styles as follows:

- staff members at Yarmouk University perceived deans more avoidable, compromising and accommodative than staff members at Jordan University.

- staff members at Jordan University perceived deans more compromising and less avoidable, collaborative than staff members at J.U.S.T.

- staff members at Jordan University of Science and Technology perceived deans less collaborative than staff members at Yarmouk University.

- staff members at Jordan University perceived deans more compromising and less collaborative than staff members at Amman University.

Some recommendations were made according to these findings, most of them were to make more studies on the field conflict management styles.