

الصراع التنظيمي في المدارس الحكومية الأردنية وعلاقته بالتراجع الوظيفي من

وجهة نظر المعلمين

إعداد

ياسين سليمان اللواما

إشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله أحمد عويدات

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى الصراع التنظيمي في المدارس الحكومية الأردنية وعلاقته بالتراجع الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير إستبانة مكونة من محورين: الأول لقياس أسلوب إدارة الصراع التنظيمي السائد، وتكونت من (4) مجالات، و(35) فقرة، والثاني لقياس درجة التراجع الوظيفي وتكون من (26) فقرة. وقد تم التحقق من صدقهما وثباتهما. تكونت عينة الدراسة من (596) من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة العاصمة/ لواء ماركا. أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: إن أسلوب إدارة الصراع التنظيمي السائد لدى مديري المدارس كان "أسلوب التعاون"، وقد جاء بمستوى كبير، وجاء "أسلوب التكامل" بالمرتبة الثانية، يليه "أسلوب الهيمنة" بالمرتبة الثالثة، وبالمرتبة الرابعة جاء "أسلوب التجنب"؛ كما أظهرت النتائج أن درجة التراجع الوظيفي قد جاء بمستوى متوسط؛ وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (أسلوب إدارة الصراع التنظيمي) تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة، والمؤهل العلمي) على جميع المجالات، ما عدا على مجالي (أسلوب التعاون، وأسلوب التكامل)، حيث كانت هنالك فروق تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، وكانت لصالح (الدراسات العليا)؛ كما

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (درجة التراجع التنظيمي) تعزى لمتغيري (الجنس، والخبرة)، ولكنها أظهرت فروق تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، وكانت لصالح (الدراسات العليا)؛ كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) بين مجالي (أسلوب التعاون، وأسلوب التكامل) وبين درجة التراجع الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) بين مجالي (أسلوب التجنب، وأسلوب الهيمنة) وبين درجة التراجع الوظيفي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة إيجاد تعاون مشترك لحسم الخلافات بين العاملين، وعمل تقارب بين أفكار العاملين للوصول الى قرار يلبي رغبات الجميع.

Organizational Conflict in Jordanian Public Schools and its Relationship to Job Regression as Perceived by Teachers

Prepared by

Yassen Sulaiman Al- Lawamah

Supervised by

Prof. Abdullah Ahmad Awaidat

Abstract

This study aimed to identify The Organizational Conflict in Jordanian Public Schools and its Relationship to Job Regression as Perceived by Teachers. The researcher used the descriptive correlation approach. The researcher prepared & developed a questionnaire consisted of two parts: the first to measure the prevailing organizational conflict management style, which includes (4) domains, and (35) items. The second part to measure the degree of Job Regression, which includes (26), items. Validity and reliability coefficient were ensured for the tool. The study sample consisted of (596) public school teachers in educational directorates of Markah governorate/ Amman Capital. The results showed: the most prevailing organizational conflict management style: The "cooperation style" which came a high level, and the "integration style" which came second, followed by "domination style" the third, and the fourth came the "avoidance style"; The results also showed that the degree of job regression came at an average level; The results showed that there were no statistically significant differences on all domains of the tool (organizational conflict management style) due to the variables (gender, experience, and qualification), except on the domains (cooperation style, and integration style), where there were differences attributed to the variable (qualification), and was in favor of

(graduate studies); The results also showed that there were no statistically significant differences on the tool (degree of Job regression) due to the variables (gender, experience), but it showed differences due to the variable: (qualification), and it were in favor of (graduate studies); The results also showed a negative (inverse) correlation between the two domains: (cooperation style, and integration style) and the degree of job regression. The results also showed a positive (directive) correlation between the two domains (avoidance style, and dominance style) and the degree of job regression. In light of the results of the study, the researcher recommended the necessity of finding joint cooperation to resolve the differences in work, and making a rapprochement between the ideas of the workers to reach a decision that meets the wishes of all.