

(درجة الصراع القائم بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة)

- دراسة ميدانية بمدينة الجلفة -

أ/ بلول احمد

أ/ علة عيشة

جامعة الجلفة

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة، وعلى الفروق في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة)، وقد تكونت عينة الدراسة من (90) مدير وأستاذ، تم اختيارهم عشوائياً، وأشارت النتائج البحثية إلى:

- أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة مرتفعة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة تعزى للجنس وسنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة تعزى للمرحلة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الصراع التنظيمي، القيم، القيم الاجتماعية، القيم التنظيمية، المدراء، الأساتذة.

Abstract:

The present study aimed to identify the degree of conflict between social and organizational values among managers, professors, and the differences in the degree of conflict between social and organizational values among managers and professors by the following demographic variables (gender, educational level, years of experience), The study sample consisted of (90), director and professor, was chosen at random, and pointed to the research results:

-The degree of conflict between social values and organizational values to managers and professors are high.

- There's statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in the degree of conflict between social values and organizational values among managers and teachers due to gender and years of experience.
- There aren't statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in the degree of conflict between social values and organizational values among managers and professors attributed to undergraduate Education.

Keywords: Conflict Organizational, values, social values, organizational values, directors, professors.

1-المقدمة:

تعتبر المؤسسات التربوية مصدر قيمي وممثل قوي للنظم العلمية والاجتماعية والتربوية، فكان الاهتمام بالقيم واسعا انطلاقا من كون البعد القيمي من أهم عناصر النجاح، فبقدر نشاطه وقوته تتحدد كفاءة وفاعلية المؤسسة التربوية، وفي هذا الإطار فالقيم يتعاضد دورها في تحسين فاعلية الإدارة في ظل التغير السريع في المحتوى المعرفي والسباق العالمي نحو إثبات الهوية الاجتماعية مع بروز اتجاه تتبع اثر الجانب الإنساني وعلم السلوك على الإدارة، ومع أن موضوع القيم وعلاقته بالنظام الإداري قد حظي بالاهتمام والدراسة في المجتمعات الغربية المعاصرة، إلا أنه لم يلق نفس الاهتمام في مجتمعاتنا، وتعتبر المدارس المرحلة الابتدائية والمرحلة الأساسية والمرحلة الثانوية من إحدى المنظمات الاجتماعية والتي يشكل الأفراد فيها العنصر الأساسي في تحسين المخرجات التربوية، والذين يتفاعلون بدورهم مع بعضهم بعضا لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا التفاعل يتخلله أحيانا بعض الصراعات والتي تحدث نتيجة لعدة أسباب من أهمها عمليات التنافس على الموارد وتعارض المصالح، من هنا تتضح أهمية وجود المدير القادر على التعامل الصحيح مع ظاهرة الصراع بفعالية وذلك باستخدام الأسلوب المناسب الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية وعليه فإن هذه الدراسة جاءت لبحث أحد الموضوعات المهمة في العملية التربوية، وهو موضوع الصراع القائم بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة الذي ينعكس إيجابا أو سلبا في تحقيق الأهداف التربوية.

2-الاشكالية:

تعتبر القيم محورا هاما للشخصية ومعيارا أساسا للحكم على صحة واعتلال السلوك وبالتالي نجاح الأفراد والمنظمات في تحقيق الأهداف ومن المؤكد أن الخيار الأفضل لتحقيق نجاحات طويلة الأمد داخل المنظمة هو استحضار القيم الإيجابية وتعزيز مكانة هذه القيم بين العاملين في المنظمة فمنظومة القيم تستطيع أن تعمل على وضع مساحة شراكة بين القادة والمؤوسين وذلك إن تم استثمار دور ووظيفة تلك المنظومة بالشكل المطلوب فالوقوف على ظاهرة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية وأثرها في الأداء الوظيفي لمديري المدارس أساتذتها، تعد محاولة للدخول في صلب هذا الموضوع، ولا نهدف تغليب ظاهرة القيم الاجتماعية على القيم التنظيمية، ولكن للبحث في هذه الظاهرة التي تتمثل في وجود ثنائية من القيم.

ونظر لكون طبيعة الأفراد والمنظمات تستدعي التطور والتغيير لأن الاستقرار والثبات حالة غير طبيعية لذا فان الصراعات غالبا ما نرفق التغيرات الحاصلة في مجمل العلاقات المائدة لذا فان الإدارة الهادفة ينبغي أن تسعى دوما للإبقاء على الصراع في إطاره المرغوب، تسعى هذه الورقة البحثية إلى معرفة قوة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس وأساتذتها بمختلف المستويات في مدينة الجلفة وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنموية لدى مديري وأساتذة مدارس التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة حسب الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة حسب المرحلة التعليمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة حسب سنوات الخبرة؟

3- الفرضيات:

- نتوقع أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنموية لدى مديري وأساتذة مدارس التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة حسب الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة حسب المرحلة التعليمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة حسب سنوات الخبرة.

4- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها إحدى الدراسات الميدانية التي تعالج موضوع الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدرء والأساتذة وبذلك تساهم في الكشف عن الحقائق المستورة حول الموضوع بالوقوف على درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنموية لدى مديري وأساتذة مدارس التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي، وكذا انه يمكن ان يستفاد من نتائجه في بناء برامج إرشادية ومناهج وقائية.

5-أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنموية لدى مديري وأساتذة مدارس التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي.
- معرفة الفروق في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، سنوات الخبرة).

6-حدود الدراسة:

- 1.6-الحدود البشرية: تكونت عينة البحث من 90 أستاذ ومدير من الجنسين.
- 2.6-الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في بعض المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة.
- 3.6-الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة بالتحديد تطبيقاً شهر فيفري من سنة (2017).
- 4.6-الأدوات المستخدمة لجمع البيانات: حسب طبيعة موضوع البحث تم استخدام مقياس القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية للشايب ممتاز 2013.

ا. الإطار النظري:

أولاً-مفهوم الصراع التنظيمي: (Conflict Organizational) إن السلوك الإنساني والتنظيمي يعنى تفاعل سلوك الإنسان مع المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة، والمنظمة عادة ليست بمعزل عن المجتمع الذي يشكل المحيط الخارجي أو البيئة الخارجية وما فيها من مؤثرات ثقافية وحضارية واقتصادية وسياسية، وأن التصرفات السلوكية للإنسان هي نتيجة التفاعل مع هذه البيئة ومكوناتها، والمعلوم أن المنظمة لا تعرف السكون، إنما تظل في حراك دائم لتحقيق أهدافها، وبالتالي فأنها لا تستطيع تجنب الصراعات الحتمية التي تقع أثناء تحقيق الأهداف (أبو سنييه، 2014، ص102).

1- مصادر الصراع: من مصادر الصراع ما يلي:

- عدم التجانس في الأهداف
- نقص الموارد التنظيمية
- توقعات الأداء
- الهيكل التنظيمي
- الاختلاف بين أساليب الرقابة والمتابعة
- عدم توفر المعايير الموضوعية لقياس نتائج الممارسات
- عدم الاتفاق على تحديد الأدوار والمسؤوليات الأساسية للعاملين.
- عدم إعطاء المرؤوسين الصلاحيات والمسؤوليات معا بل تحميلهم المسؤوليات مع تقليص الصلاحيات.

2- أنواع الصراع:

1- الصراع داخل الفرد ويشمل (صراع الهدف وصراع الدور)

2- الصراع بين الأفراد ومن أسبابه:

*عدم الاتفاق على السياسات والخطط والتنفيذ

*عدم الثقة ووجود الخوف والرفض والمقاومة.

3- الصراع بين الجماعات ويظهر هذا النوع من الصراع:

* الصراع بين مستويات السلطة العليا.

* الصراع بين الإدارات التنفيذية.

* الصراع بين الوظائف التنفيذية والاستشارية.

4- الصراع بين المنظمات: ويحدث هذا بصورة شائعة بسبب المنافسة بين هذه المنظمات . فالجامعات مثلاً تتنافس فيما بينها للحصول على أفضل نوعية من الطلبة ، والمدرسين ، والموارد تمكثها من تحسين العملية التعليمية(الخالدي، 2008، ص ص 24-25)

3-أسباب الصراع : وقد أشار اليها عارف (2001) إلى أن أسباب الصراع تتمثل في النقاط التالية: -وجود مواقف يتحتم فيها اتخاذ قرارات مشتركة

-اختلاف الأهداف والقيم

-اختلاف الإدراك.

- غموض الأدوار وعدم تحليل السلطات بشكل دقيق مما يوقع الأفراد في حيرة وتجعلهم غير قادرين على التصرف وإثارة التناقضات مع الزملاء داخل العمل بدل التعاون بينهم.

- طبيعة بعض الأشخاص ذو النزعات العدوانية وغير التعاونية حيث يمتاز هؤلاء الأشخاص بعدم التعاون الصعب والحاد الأمر الذي يجعل التعامل معهم أمراً صعباً ويزيد من حدة التناقضات -السبب النفسي : حيث أن الاختلاف في الميول والرغبات والدوافع والاتجاهات بين الأفراد داخل المنظمة قد تؤدي إلى وجود علاقات متناثرة بينهم .

-طفغان المصالح الخاصة على المصالح العامة: وهو أن يكون اهتمام الأفراد مركز على مصالحهم الشخصية المتعارضة والذي قد يخلق الصراع.

- السبب البيروقراطي : انعدام توزيع السلطة وسوء استعمالها والتقييد الشديد والحر في بالقوانين قد يؤدي إلى وجود الصراع.

-سوء التركيب التنظيمي للمنظمة : وهو أن توزيع الأعمال بطريقة عشوائية بعيدة عن مبدأ التخصص وبعيدة عن التجانس الجماعي مما يخلق الصراع (عارف، 2001، ص109)

4-توصيات للاستفادة من الصراع وإدارته في المدارس:

- إتباع إستراتيجية التعاون في التعامل مع الصراع يساعد على تحقيق أهداف المنظمة بدرجة عالية من الكفاءة ودور المدير هو إكساب العاملين الكثير من الخبرات والمهارات من خلال تحديد المهام وتقسيم الأدوار بين العاملين والتنسيق بينهم.
- النظرة الايجابية للصراع تؤدي إلى نتائج ايجابية منها تحسين عملية صنع القرار وزيادة القدرة على التغيير والتطوير وتفجر القدرات الإبداعية.
- إن اعتماد إستراتيجية التنافس مع الأطراف التي تسيطر عليهم الروح التنافسية انطلاقاً من أن المناقشات تتم بالصراحة والوضوح من خلال تبني مدير المدرسة مبادئ الحوار المفتوح والسماح بعرض العديد من وجهات النظر وتقبل النقد مما يساهم في تعدد بدائل الحل من خلال الأفكار المطروحة بشفافية
- اتجاه المدير إلى تحفيز العاملين إلى الإبداع والابتكار من أجل حدوث التغيير والتطوير التربوي من خلال الاجتماعات واللجان المشتركة.
- تبني المدير برامج تدريبية أو ما يسمى تدريب الحساسية ويعني ذلك رفع قدرات ومهارات العاملين على فهم خصائصهم النفسية وفهم الآخرين.
- وضوح التوصيف التنظيمي لاختصاص ومهام الأقسام والإدارات والمدارس وأسر المواد والمعلمين يقلل من الصراع التنظيمي بدرجة عالية.
- إعادة توزيع الموارد بالشكل الذي يقلل من احتمالات حدوث الصراع بموجب نظام يتيح عدالة توزيع الموارد وانسيابها حسب المهام المنوطة بكل قسم أو إدارة أو مادة علمية <http://al3loom.com/?p=496>.
- ثانياً-القيم: عبارة عن شيء يحرص الفرد على اكتسابه والحفاظ عليه، ويعتبره أحد أسباب سعادته الجيائية، كما ينظر للقيم على أنها تجمع لنواحي الكره والحب، عدم التفضيل والتفضيل، ووجهات النظر والتحيزات، والتزعات الداخلية والحكم الرشيد والغير رشيد التي ترسم للفرد صورة العالم من حوله (عامر، 1998، ص ص 330-331)
- ثالثاً- مفهوم القيم الاجتماعية: القيم الاجتماعية لألبورت وهو الاتجاه الذي يرتبط باهتمام الفرد بأفراد المجتمع، حيث عرفت بأنها " تعكس اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس فهو يحيمهم ويميل إلى سعادتهم وينظر إليهم كغايات وليسوا وسائل لغايات أخرى، ويتميز حاملوا هذه القيمة بالعطف والحنان والإنارة".
- إن القيم عامة والقيم الاجتماعية خاصة حقل واسع لا يسهل البت فيه، والإلمام بكافة جوانبه ولعل هذه الصعوبة في تحليلها وإدراكها نابعة من القيم في حد ذاتها ذلك أن القيمة ليست أمراً ملموساً أو محسوساً بل هي أفكار مجردة لا تتجسد إلا عن طريق سلوك الفرد الذي يؤمن بها.

والقيمة كمصطلح في العلوم الاجتماعية يعني "موضوعاً أو حاجة أو اتجاهاً أو رغبة يستخدم المصطلح في معظم الحالات حين تظهر علاقة تفاعلية بين الحاجات أو الاتجاهات أو الرغبات من جهة والموضوعات من جهة أخرى ويعني دائماً في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا المستويات الثقافية المشتركة التي نحتكم إليها في تقدير الموضوعات والاتجاهات الأخلاقية (بويلي وسيلة، 2013، ص4)

رابعاً- مفهوم القيم التنظيمية: والقيم التنظيمية هي تلك التي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تحمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة"

ويشير روبن وليامز (Robin willias) الى أنّ مفهوم القيم يتضمن عناصر متعددة ترتبط بالشعور Conscience والعاطفة Emotion فالقيم يعتبرها وليامز ذات تأثير مباشر على سلوك الأفراد وأفعالهم بل هي في الواقع وراء كل سلوك. ومن بين أهم التعاريف التي نالت إجماعاً بين المنظرين في العلوم الاجتماعية تعريف كل من كلوكهوهنوروكيش، إذ يعرف (Kluchohn1951) القيمة بأنها "مفهوم ضمني أو صريح مميز من مميزات الفرد أو خاصة من خصائص الجماعة حول ما هو مرغوب فيه والذي يؤثر على اختيار أنماط ووسائل وأهداف الفعل)".

أما روكيش (Rokeach 1973) فيعرف القيمة بأنها "اعتقاد ثابت نسبياً بأن أنماط محددة من السلوك أو أهدافاً غائية تكون شخصياً واجتماعياً مفضلة على نقيضاتها من السلوك أو الأهداف الغائية الأخرى (الشايب، 2016، ص ص75-76)

خامساً- الدراسات السابقة:

1- دراسة عبدالله عقله مجلي الخزاعله (2007) "بعنوان الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي" هدفت الدراسة إلى التعرف على الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن ومديراتها وعددهم (1235) مديراً ومديرةً. أما عينة الدراسة فقد تكونت من (370) مديراً ومديرةً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:- أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، كانت منخفضة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

2- دراسة الشايب ممتاز (2013) بعنوان " الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم الثقافية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق "، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والثقافية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تكونت عينة الدراسة من (108) مديراً ومديرة في مدارس مدينة دمشق للتعليم الأساسي والثانوي الحكومية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: - درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق منخفضة.

- توجد فروق دالة إحصائية في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية ومتغير المؤهل العلمي .

- توجد فروق دالة إحصائية في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق تعزى إلى متغير الخبرة الإدارية لدى مدير المدرسة لصالح الخبرة دون 5 سنوات.

3- دراسة عبد الله محمود الغرابية (1992) بعنوان أثر القيم لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأكاديمية في محافظة إربد على سلوكهم الإداري" ، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر القيم لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الأكاديمية في محافظة إربد على سلوكهم الإداري. وتكونت عينة الدراسة من (84) مديراً ومديرة من المدارس الثانوية الحكومية ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن أثر القيم على السلوك الإداري للمديرين كان متوسطاً.

4- دراسة الحنيطي (2003) الأردن بعنوان "مدى وجود صراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية في الأردن، تهدف الدراسة الى معرفة مدى وجود صراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى موظفي في الأجهزة الحكومية، بلغ عدد أفراد العينة (327) موظفاً وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: الى وجود درجة متدنية من الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية بين الموظفين في الأجهزة الحكومية.

II. إجراءات الدراسة الميدانية

يتضمن هذا الإطار ما قمنا به من إجراءات لتحقيق أهداف الدراسة من حيث تحديد المنهج المعتمد عينة الدراسة والتأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات

1- نهج الدراسة: اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لملاءمته الدراسة على حد علمنا قصد تحليل ودراسة الإشكالية التي تمّ طرحها، والمنهج الوصفي يعبر عن جمع البيانات بنوعها الكمية والكيفية حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى وصولاً إلى تعميمها (محمد بوفاتح.2007.ص 11).

2-مجتمع وعينة الدراسة: شمل مجتمع الدراسة النساء المعنفات تمّ اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية probability sample حيث يتم تشكيل هذه العينة على أساس أن يكون هناك احتمال متساو أمام جميع العناصر في مجتمع الدراسة لاختيارها، بمعنى أن فرص اختيار أي عنصر من المجتمع الدراسة متساوية لجميع أفراد المجتمع، وفي نفس الوقت فإنّ اختيار أي عنصر من عناصر مجتمع الدراسة لا يؤثر على اختيار العناصر الأخرى (ربيعي وعثمان.2000.ص143).

3-أدوات الدراسة وخصائصها السيكمومترية: تطلبت الدراسة استخدام أداة واحدة لقياس متغيرات الدراسة وهي مقياس العنف الأسري ضد المرأة وفيما يلي تأتي التفاصيل الخاصة بهذا المقياس وكيفية حساب الصدق والثبات لها:

1.3-التعريف بأداة الدراسة: يتألف استبيان للكشف عن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي لممتاز الشايب (2013) من (20) بنداً محدد بثلاث بدائل للإجابة هي كالتالية (غالبا-أحيانا-نادرا)، تصحح بالإجابات التالية (3-2-1)، وتبلغ أعلى درجة للمقياس (60) درجة وأقل درجة (20) درجة.

2.3-الخصائص السيكمومترية للمقياس: للتأكد من صلاحية المقياس قمنا بتطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة، وحساب معامل الصدق والثبات بعدة طرق هي:

1.2.3-صدق المقياس :

1-الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): وهو قدرة المقياس على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها حيث يطبق المقياس على مجموعة المفحوصين ثم ترتب الدرجات التي تم الحصول عليها تنازلياً أو تصاعدياً، ثم يقارن بين المجموعتين المتناقضتين اللتان تقعان على طرفي الخاصية (نوبيات.2013.ص104)، تم الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (14) فرداً، وبعد ذلك تم حساب (T) لمعرفة الفروق بين المجموعتين (محمود المنسي.2006.ص250)، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (01) يمثل نتائج صدق المقياس بطريقة الصدق التمييزي.

المتغير المقاس	مجموعات المقارنة	N	$\bar{X}$	S	T	DF	الدلالة الإحصائية
الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية	المجموعة العلوية	14	52.14	1.51	12.17	26	دال عند 0.01
	المجموعة السفلية	14	42.07	2.70			

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ

-قيمة (t) بلغت القيمة 12.17 عند درجة الحرية 26 بمستوى الدلالة الإحصائية (0.01) أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية بين المجموعتين، وذلك لصالح المجموعة العليا أي المقياس لديه قدرة تمييزية، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا 52.14 بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ 42.07 وهذا ما يؤكد أنّ المقياس صادق.

صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency: صدق الاتساق الداخلي من أهم أنواع الصدق التي يمكن استخدامها للتحقق من صدق الأداة، ويرتبط هذا النوع من الصدق بالتحقق من الاتساق بين أبعاد المقياس ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية، وللتحقق

من صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثون بحساب ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج ان هناك ارتباط دال وقوي بين كل بند بالدرجة الكلية للمقياس حيث أنّ هذه البنود صادقة عند مستوى الدلالة (0.01)، بالتالي المقياس صادق .

2.2.3- ثبات المقياس: يؤكد التعريف الشائع للثبات أنّه يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار وهذا يعني أنّ ثبات الاختبار هو أن يعطي نفس النتائج باستمرار إذا ما استخدم الاختبار أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة، أي الثبات يشير إلى أنّه عند تكرار تطبيق الاختبار نحصل على نتائج لها صفة الاستقرار (فاطمة.2002.ص 165). اعتمدت الباحثة في حساب ثبات المقياس مجموعة من الطرق هي:

1- ثبات المقياس بطريقة ألفا-كرونباخ Cronbach Alpha M: يعتبر معامل ألفا كرونباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للمقياس، ويمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار بطرق مختلفة، ويتم حساب تباين كل بند من بنود المقياس ثم مجموع التباينات، وكذلك تباين الدرجة الكلية للمقياس، وتشتط أن تقيس بنود المقياس سمة واحدة فقط (السيد محمد.2006.ص9)، تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا - كرونباخ لمقياس العنف الموجه ضد المرأة والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا - كرونباخ .

جدول رقم (03) يمثل نتائج معامل الثبات ألفا - كرونباخ لمقياس الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية

متغيرات الدراسة	عدد البنود	N	$\bar{X}$	S	معامل الثبات ألفا- كرونباخ
الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية	20	50	47.550	4.38	0.605

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليها أنّ:

- معامل الثبات بلغ القيمة 0.605 وهذا يدل على الثبات وبما أنّ هذه القيمة تقترب من الواحد فهي قيمة عالية وتدل على الثبات المرتفع للمقياس وبالتالي مقياس الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية ثابت.

2- حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية Split-Half: يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار باستخدام معادلة جوتمان، واعتمدنا في حساب الثبات على طريقة التجزئة النصفية والتأكد من ثباته بطريقة جوتمان، والجدول يلخص لنا نتائج معالجة البيانات بطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

جدول رقم (04) يمثل نتائج معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المتغير المقاس	البند	$\bar{X}$	S	N	معامل الثبات
الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية	الفردية	23.74	1.99	10	قبل التصحيح
	الزوجية	23.76	2.80	10	بعد التصحيح
	الكلية	47.50	4.38	20	جوتمان

من خلال نتائج الجدول المحصل عليها أن:

- قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية وصلت إلى 0.659 قبل التصحيح وبعد التصحيح بطريقة جوتمان وصلت القيمة إلى 0.768 وهي قيمة عالية بالتالي مقياس الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية مقياس ثابت.

4- الأساليب الإحصائية: اعتمدنا على بعض الأساليب الإحصائية بهدف تسهيل عملية العرض والتحليل والتفسير وصولاً إلى نتائج الدراسة التي سنخرج بها ويمكن توضيحها كالتالي:

1. تطبيق مقاييس النزعة المركزية المتمثلة في (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

2. دراسة دلالة الفروق وذلك بتطبيق.

- اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات، ولقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستعمال حزمة البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (spss₂₄) والتي حصلنا من خلالها على النتائج التي ستعرض في الفصل الموالي.

5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى نص الفرضية "نتوقع أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنموية لدى مديري وأساتذة مدارس التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي متوسطة"، وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لكل بعد من المقياس حيث أنه قيم المتوسط من (1- 1.63) تمثل درجة القيم المنخفضة، ومن (1.64- 2.33) تمثل درجة القيم المتوسطة، ومن (2.34- 3) تمثل درجة القيم المرتفعة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (06): يمثل متوسطات القيم الاجتماعية والقيم التنمى لدى مديري وأساتذة المدارس

البنود	N	$\bar{X}$	S	القيم	الترتيب
أعانى من الحيرة والتردد بين تنفيذ اقتراحات أفراد المحلي حول (عدد الحصص، العقاب البدنى...) والتقييد بحرفية التعليمات والأنظمة.	90	2.63	0.56	مرتفعة	الأول
أحترار في التوازن بين الانتماء الوظيفي والانتماء العائلى	90	2.60	0.55	مرتفعة	الثاني
أشعر بالقلق إزاء توظيف ممتلكات المدرسة (حاسوب، تلفون، آلة تصوير...).	90	2.56	0.56	مرتفعة	الثالث
لأغراض شخصية، بدلا من توظيفها لخدمة الطلاب وحاجات المدرسة.	90	2.55	0.56	مرتفعة	الرابع
أعانى من صغ عند توزيع العبء الدراسى على المعلمين بين العلاقات الشخصية، والعدالة التنظيمية.	90	2.48	0.60	مرتفعة	الخامس
أعانى من الحيرة والتردد نتيجة قبول اقتراحات المعلمين المقربين لي، وعدم قبولهم من الآخرين رغم أنما تسهم في تحقيق أهداف المدرسة.	90	2.48	0.56	مرتفعة	السادس
أعانى من الصراع نتيجة مساءلة بعض العاملين في المدرسة، وعدم مساءلة آخرين للعلاقة الجيدة معهم.	90	2.47	0.62	مرتفعة	السابع
أترد عند القيام بزيارات صفية للمعلمين بين الذين يوافقوني بتنفيذ قراراتي، والذين يعارضونني فيها.	90	2.46	0.56	مرتفعة	الثامن
أعانى من صراع عند تقييم الأداء السنوى للعاملين في المدرسة بين الأسس العادلة، والعلاقات الاجتماعية بينهم.	90	2.46	0.60	مرتفعة	التاسع
أعانى من صرع عند منح الجوائز للطلبة، بين من تربطني بهم علاقات اجتماعية، ومن يستحقها	90	2.46	0.63	مرتفعة	العاشر
أشعر بالاضطراب نتيجة تسخير برمجة خدمة المجتمع المحلى في المدرسة لخدمة الأصدقاء والأقرباء بدلا من تسخيرها لمن يستحقها.	90	2.44	0.65	مرتفعة	الحادي عشر
أحترار عند اختيار أعضاء اللجان المدرسية بين الرغبة والمقدرة، والعلاقات الشخصية.	90				

90	2.43	0.58	مرتفعة	الثاني عشر	أتردد عند مشاركة المدرسة بالنشاطات المدرسة العامة بين تحقيق الأهداف التربوية، واكتساب علاقات اجتماعية.
90	2.43	0.71	مرتفعة	الثالث عشر	أحترار عندما يسمح لي اختيار معلم على حساب التعليم الإضافي بين الكفاءة، وعلاقات القرابة والصداقة.
90	2.43	0.67	مرتفعة	الرابع عشر	أحترار عندما يطلب مني ترشيح عدد من المعلمين لدورة او بعثة دراسية، بين العدالة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية.
90	2.40	0.66	مرتفعة	الخامس عشر	أحترار في اختيار من ينوبني في المدرسة بين معيار الكفاءة، ومعيار علاقات القرابة والصداقة.
90	2.40	0.73	مرتفعة	السادس عشر	أعاني من الصرع عند التدخل لإنجاح بعض الطلبة الراسبين ممن تربطني بهم علاقات اجتماعية، دون غيرهم
90	2.31	0.68	متوسطة	السابع عشر	أعاني من التردد لإعفاء بعض اولياء امور الطلبة - ممن تربطني بهم صلة- من الرسوم المدرسية، دون غيرهم.
90	2.23	0.79	متوسطة	الثامن عشر	أعاني من صراع ما بين إرضاء المجتمع المحلي بضرورة توفير مواد دراسة تتناسب وقدرة الطلبة وإرضاء المسؤولين بتدريس المواد المقررة.
90	2.22	0.68	متوسطة	التاسع عشر	أتردد عند توزيع المساعدات على الطلبة بين من تربطني بهم علاقات اجتماعية ومن هم بحاجة إليها.
90	2.17	0.77	متوسطة	عشرين	أعيش حالة من التعارض بين تلبية متطلبات أفراد المجتمع المحلي وإمكانات المدرسة المتواضعة.
90	2.43	0.68	مرتفعة	//	الدرجة الكلية

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ:

- المتوسطات متفاوتة بين قيم متوسطة وقسم مرتفعة حيث البنود التالية (أعاني من التردد لإعفاء بعض اولياء امور الطلبة - ممن تربطني بهم صلة- من الرسوم المدرسية، دون غيرهم. أعاني من صراع ما بين إرضاء المجتمع المحلي بضرورة توفير مواد دراسة تتناسب وقدرة الطلبة وإرضاء المسؤولين بتدريس المواد المقررة. أتردد عند توزيع المساعدات على الطلبة بين من تربطني بهم علاقات

اجتماعية ومن هم بحاجة إليها. أعيش حالة من التعارض بين تلبية متطلبات أفراد المجتمع المحلي وإمكانات المدرسة المتواضعة). مثلت القيم المتوسطة من (2.17-2.31) بينما بقيت البنود مثلت القيم المرتفعة من (2.40-2.63)

-ايضا جاء متوسط الدرجة الكلية للبنود بمقدار بقيمة 2.43 وهو ضمن مجال القيم المرتفعة (2.34-3)، من هنا يمكن القول ان الفرضية لم تتحقق ونرفضها ونقبل الفرضية التالية درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنموية لدى مديري وأساتذة مدارس التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي مرتفعة.

2.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: نص الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب الجنس، وللإجابة عن السؤال الثاني استخدمنا اختبار (T) وذلك للتحقق من جود الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في المقياس، والجدول الموالي يوضح ذلك: الجدول رقم (09): يمثل نتائج اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية حسب الجنس

المتغيرات	N	$\bar{X}$	S	T	DF	الدلالة الإحصائية
الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية	إناث	50	49.98	4.16	88	0.003 دال احصائيا
	ذكور	40	47.10	4.72		

يتبن من الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ت) للفروق وفقا للحالة الجنس في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة 3.06 عند درجة الحرية 88 وعند مستوى دلالة 0.003 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، بالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب الجنس لصالح الاناث حيث بلغ المتوسط الحسابي عندهن 49.98 والمتوسط الحسابي عند الذكور 47.10 ، بالتالي لم تتحقق الفرضية نرفضها ونقبل بالفرضية التالية توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب الجنس لصالح الاناث.

3.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: نص الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب المرحلة التعليمية"، للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة، وقد تم استخدام تحليل التباين الاحادي للمتغير والنتائج توضحها الجداول التالية :

جدول (..) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة وفقا لطبيعة المرحلة التعليمية

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية	داخل المجموعات	2.982	2	360.763	0.068	غير دال احصائيا 0.934
	بين المجموعات	1903.918	87	153.261		
	المجموع	1906.900	89			

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ف) لدرجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب المرحلة التعليمية بلغت 0.068 عند مستوى دلالة 0.934 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05، بالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب المرحلة التعليمية، أي تحققت الفرضية ونقبلها.

4.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: نص الفرضية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب سنوات الخبرة " للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب سنوات الخبرة، وقد تم استخدام تحليل التباين الاحادي للمتغير والنتائج توضحها الجداول التالية :

جدول (11) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة حسب سنوات الخبرة

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية	داخل المجموعات	159.009	2	79.504	3.957	0.023 دال إحصائيا
	بين المجموعات	1747.891	87	20.091		
	المجموع	1906.900	89			

ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن:

- قيمة (ف) لدرجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب سنوات الخبرة 3.957 عند مستوى دلالة 0.023 وحي قيمة اقل من مستوى الدلالة 0.05، بالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب سنوات الخبرة ، بالتالي لم تتحقق الفرضية نرفضها ونقبل بالفرضية التالية توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة من 5-10 سنوات.

خاتمة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة الحالية على النحو التالي:

- أظهرت النتائج أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة جاءت مرتفعة.
- وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب الجنس وسنوات الخبرة.
- أيضا أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى المدراء والأساتذة حسب المرحلة التعليمية

قائمة المراجع

1. إبراهيم، مروان (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط1. عمان: مؤسسة الوراق.
2. أبو سنيته، عونيه وعبد الجبار البياتي (2014). مستوى إدارة الصراع التنظيمي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، مجلد 10، عدد 1، ص 101-119.
3. بويعل، وسيلة (2013). الصراع حول القيم الاجتماعية في الأسرة الجزائرية دراسة استطلاعية على عينة من المراهقين بثنائية محمد العربي بن مهيدي بسكرة. *الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة*. جامعة قاصدي مرباح ورقلة ص ص 1-17
4. حسن، السيد محمد أبو هاشم (2006). الخصائص السيكمترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام spss. الرياض: الملك سعود.
5. الخالدي، أحمد بن محمد بن مهدي (208). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير منشورة. جامعة أم القرى.

6. داودي، محمد وبوفاتح، محمد(2007).منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية.ط1.الجلفة: المكتبة الأوراسية.

7. الشايب، محمد السامي (2016). القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي.مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.العدد 26. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. ص ص71-89

8. صابر، فاطمة عوض وعلي خفاجة، ميرفت(2002). أساس ومبادئ البحث العلمي. الطبعة الأولى.مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.

9. عارف، حسين ناجي (2001). السلوك التنظيمي .ب ط. عمان : دار يافا العلمية..

10. عامر، سعيد يس وعلي محمد عبد الوهاب(1998). الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة.ط2. مركز زايد سيرقين للاستثمارات والتطوير الإداري.

11. عبيد، مصطفى فؤاد(2003).مهارات البحث العلمي.أكاديمية الدراسات العالمية فلسطين.

12. عليان، ربي مصطفى وغنيم، عثمان (2000).مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق .ط1. عمان: دار الصفاء.

المراجع العربية:

13. المنسي، محمود عبد الحليم(2006). الإحصاء وقياس التربية وعلم النفس. الإسكندرية: دار المعرفة.

14. نويبات، قدور(2013).علاقة الكدر الزوجي بكل من الصحة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المتزوجين بمدينة ورقلة.رسالة دكتوراه منشورة.جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

15. هناء، عطية محمود (1959). دراسات حضارية مقارنة في القيم) في ، لويس كامل مليكة قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية ، الجزء الاول ، ط2 ، القاهرة: الدار القومية.

16. الخزاعله، عبدالله عقله مجلي (2007). الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. رسالة دكتوراه فلسفة في التربية تخصص إدارة تربوية.جامعة عمان العربية للدراسات العلمي.

17. الشايب، ممتاز (2013). الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم الثقافية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. المجلد 11.العدد 1 ص ص160-180

المواقع الالكترونية: <http://al3loom.com/?p=496> - يوم 2017/02/15 على الساعة 11:00