

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف على :

- ١- عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية الجامعية .
 - ٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية الجامعية وفقاً لمتغيرات (الجامعة ، الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، الاختصاص الدراسي ، طبيعة العمل) .
 - ٣- تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم بشكل فعال في التعامل مع الصراعات التنظيمية في الأجهزة الأكاديمية والإدارية الجامعية .
- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي كون طبيعة البحث اقتضت الاعتماد على هذا المنهج للتعرف على عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية ، وبالتالي تحقيق الأهداف التي يسعى هذا البحث للإجابة عنها .

أما عينة البحث فقد تضمنت :

- ١- ثلاث جامعات هي (صنعاء ، عدن ، إب) من مجموع الجامعات اليمنية الحكومية والبالغ عددها (٧) جامعات ، حيث شكلت عينة الجامعات ما نسبته (٤٢,٥%) من مجتمع الجامعات .
- ٢- (٢١١) قائداً إدارياً وأكاديمياً جامعياً من الجامعات الثلاث اختيروا بطريقة عشوائية ، ويمثل هذا العدد ما نسبته (٣٢,٥%) من المجتمع الكلي للدراسة ممثلاً فيه كل شرائح ومكونات الجامعات من الإداريين والأكاديميين .

أما أداة البحث فهي (الاستبانة) حيث اقتضت طبيعة البحث وأهدافه ومستلزماته استخدام هذه الأداة لتحقيق أهدافه . وقد مرت عملية بناء الأداة بدراسة استطلاعية تمثلت في الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة واستشارة ذوي الاختصاص في الإدارة والعلوم التربوية والتي تمخضت في نهايتها عن بناء الأداة بصورتها الأولية والتي تكونت من (٧٣) فقرة كل منها يمثل عاملاً من عوامل الصراعات التنظيمية ، ثم استخرج الصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها على (١٤) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص ، وقد تمخضت عملية استخراج الصدق الظاهري للأداة عن اتفاق المحكمين على (٥٨) فقرة وحذف (١٥) فقرة لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة وقدرها (٨٠%) . كما تم استخراج ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- re - test) ، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون) حيث كان معامل الثبات (٠,٨٤) .

تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم التربوية والاجتماعية (SPSS) ، معامل ارتباط بيرسون ، معادلة فيشر لاستخراج درجة الحدة ، الاختبار التائي ، تحليل التباين الأحادي ، معادلة شيفيه.

وقد توصل البحث إلى نتائج أهمها :

١- إن جميع فقرات الأداة مثلت عوامل صراعات تنظيمية مؤثرة بدرجة قوية على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية الجامعية بدليل حصولها على أوساط مرجحة أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) ما عدا ثلاث فقرات مثلت عوامل صراعات تنظيمية ضعيفة لحصولها على أوساط مرجحة أقل من الوسط الفرضي .

٢- إن أقوى العوامل التنظيمية تمثلت في الجوانب الاقتصادية والمالية والتدريبية والتأهيلية والمشاركة في اتخاذ القرارات والأمور الخدمية ، وعدم رضا الموظف عن مرتبه الوظيفي، وعن الحوافز المادية والمعنوية ، إضافة إلى غياب النظام العادل للحوافز التي تشجع على تحسين وتطوير الأداء، والحاجة إلى إقامة الدورات التأهيلية لرفع كفاءة الموظفين، وانفراد القيادات العليا في اتخاذ القرارات، وتدني مستوى تشجيع الإبداع والابتكار، وشحة الخدمات اللازمة لتغطية احتياجات الموظف في الجامعات، وضعف العدالة في تقييم أداء العاملين، وضعف تقبل القيادات للنقد الموضوعي، والوساطة والمحسوبية في التعيينات الأكاديمية والإدارية

٣- إن أقل عوامل الصراعات التنظيمية تمثلت في تفاوت أعمار العاملين في الجامعات بشكل كبير ، وتصادم بعض متطلبات العمل مع القيم والتقاليد ، وميول الموظف للممارسات العدوانية .

أما بالنسبة للفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بالنسبة لعوامل الصراعات التنظيمية وفقاً لمتغيرات البحث فقد أظهرت النتائج الآتي :

- ١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير (الجامعة) في (٨) عوامل من مجموع (٥٨) عاملاً .
- ٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير (الجنس) في (١٠) عوامل فقط من مجموع (٥٨) عاملاً.
- ٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) في (٢٢) عاملاً من مجموع (٥٨) عاملاً .
- ٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة) في (١٢) عاملاً من المجموع الكلي للعوامل والذي يبلغ (٥٨) عاملاً.
- ٥) توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير (الاختصاص الدراسي) (علمي ، إنساني) في (٧) عوامل فقط من المجموع الكلي (٥٨) عاملاً .
- ٦) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في (١١) عاملاً وفقاً لمتغير (طبيعة العمل) في حين لا توجد هذه الفروق في (٤٧) عاملاً منها .

وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها :

- ١- الأخذ بنظر الاعتبار عند إصدار أي تشريع أو قانون أو خطط وقرارات أكاديمية أو وظيفية مثل هذه العوامل المؤدية إلى الصراعات التنظيمية .
- ٢- التوجيه إلى الوزارات المختصة والجهات المعنية كافة كل حسب اختصاصها بوضع تشريعات وقوانين ولوائح لنظام المرتبات والأجور والحوافز تأخذ بنظر الاعتبار الزيادات المستمرة في الأسعار ، وارتفاع المستوى الاقتصادي .

٣- انتقاء أفضل العناصر الوظيفية والأكاديمية كفاءةً لتولي بعض المهام الأساسية في ميدان العمل الجامعي دون الالتفات إلى عوامل أخرى تتعلق بالانتماءات السياسية أو القبلية أو أية عوامل أخرى بعيدة عن متطلبات الكفاءة والقدرة .

٤- تحديد مهام الموظفين واختصاصاتهم ومسؤولياتهم وأدوارهم من خلال التوصيف الوظيفي في هياكل الجامعة مع توفير المعلومات اللازمة لهم لتحقيق المرونة والتوازن المطلوب بين السلطات الممنوحة والعمل المطلوب منهم القيام به دون أدنى لبس أو غموض .

٥- وضع حزمة من الأسس والمعايير للتقييم السنوي للعاملين بالجامعات اليمنية للأكاديميين والإداريين بالإضافة إلى النزاهة والحيادية في عملية التقييم نفسها .

كما تم وضع مقترحات لدراسات وبحوث مكتملة للبحث الحالي أهمها:

- ١- إجراء دراسة لمعرفة عوامل الصراعات التنظيمية للجامعات اليمنية الأخرى .
- ٢- إجراء دراسات مقارنة بين عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية وبعض الجامعات العربية الأخرى.
- ٣- بناء (أنموذج مقترح) للحد من ظاهرة الصراعات التنظيمية الموجودة في الجامعات اليمنية.
- ٤- إجراء دراسة مماثلة للتعرف على عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر طلبة الجامعة.