This article has been scanned by iThenticate No plagiarism detected

Volume 3, Issue 5, October 2021
p. 439-452

THE DEGREE OF CREATIVE LEADERSHIP PRACTICE AND ITS RELATIONSHIP TO MANAGING ORGANIZATIONAL EPILEPSY AMONG DEPARTMENT HEADS FROM THE VIEWPOINT OF FACULTY MEMBERS AT WASIT UNIVERSITY

<http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.5-3.36>

Saad Naeem RADHAWI¹

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between creative leadership and organizational conflict management among department heads from the viewpoint of faculty members at Wasit University. In order to find out the differences according to the variables of gender and specialization, the study sample consisted of (200) male and female teachers from the study population, they were chosen by the simple random method, and the researcher adopted the descriptive correlative approach to conduct the study. The two tools of the study consisted of a questionnaire of (40) items to measure lateral leadership and (36) items to manage organizational conflict prepared by the researcher. The results of the research data were analyzed using the (SPSS) program, The results of the research showed that the degree of creative leadership practice of academic department heads was high, and the results indicated that the level of organizational conflict management for academic department heads was high, and there was a positive relationship between the practice of creative leadership and the level of organizational conflict management for department heads from the viewpoint of faculty members at Wasit University and in In light of the results of the research, the researcher presented a number of recommendations, including continuity in maintaining the degree of practice of creative leadership and management of organizational conflict, as well as deepening and increasing awareness of the importance of creative leadership, and continuity in raising awareness of organizational conflict management methods through training and informing them of the advanced and renewable global experiences and proposing to conduct similar studies in Iraqi universities.

Received :
31/08/2021

Accepted:
12/09/2021

Published:
01/10/2021

¹ Dr. , Wasit University , Iraq, saadalirag6@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1387-989X>

Key words: Practice, Creative Leadership, Organizational Conflict
Management, Heads of Departments, Wasit University.

درجة ممارسة القيادة الإبداعية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط

سعد نعيم رضوي²

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط، ولمعرفة الفروق تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص، وتكونت عينة الدراسة من (200) تدريسي وتدرسية من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة واعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لإجراء الدراسة. وتمثلت أدوات الدراسة في استبانته من (40) فقرة لقياس القيادة الإبداعية و(36) فقرة لإدارة الصراع التنظيمي من إعداد الباحث، وتم تحليل نتائج بيانات البحث باستعمال برنامج (SPSS)، وأظهرت نتائج البحث أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة كما أشارت النتائج إلى أن مستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفع ووجود علاقة إيجابية بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحث جملة من التوصيات منها الاستمرارية في المحافظة على درجة ممارسة القيادة الإبداعية وإدارة الصراع التنظيمي وكذلك تعميق وزيادة الوعي بأهمية القيادة الإبداعية، والاستمرارية في زيادة الوعي بأساليب إدارة الصراع التنظيمي عن طريق تدريبهم واطلاعهم على التجارب العالمية المتطورة والمتجددة واقتراح إجراء دراسات مماثلة في الجامعات العراقية.

الكلمات المفتاحية: ممارسة، القيادة الإبداعية، إدارة الصراع التنظيمي، رؤساء أقسام، جامعة واسط.

المقدمة:

هناك كلمات تستخدم تبعث الطاقة والروح الإيجابية في حياتنا مثل كلمة إبداع وابتكار وقيادة، وهذا ما تهتم به الدول المتقدمة وكذلك وزارة التعليم العالي لإكمال المسيرة التعليمية في جامعاتنا كافة بنجاح، وفي ظل التطورات والمستجدات المعاصرة والسريعة، حيث تكون في كل فترة ولادة لتطورات جديدة غير مألوف، فتجتمع القيادة والإبداع في القيادة الإبداعية فتكون سر نجاح القائد الفذ ليبدأ بدوره بتقدم وتطور أي عمل تربوي، كما يقوم بدوره في تجاوز وتخطي الكثير من الصعوبات والعقبات وتوظيف الإيجابيات الناتجة عن الاستثمار الأمثل لإدارة الصراع التنظيمي الذي يواجهه المرؤوسين في المؤسسات التربوية لتحقيق رضاهم وتقديمهم وإبداعهم الوظيفي.

وأن وجود القائد المبدع أصبح ضرورة حتمية في عالم اليوم وأصبحت القيادة الإبداعية ضرورة وسمة للقائد الناجع، ولقد فرض التقدم العلمي والتقني والتربوي على إدارة المؤسسات التربوية مسؤولية إضافية تجسدت في مواكبة هذا التطوير والتغيير السريع في مجالات الحياة المختلفة، والتكيف معها من خلال إعداد جيل جديد قادر على مسايرة هذه التطورات والقيادة الإبداعية الناجعة تسعى لتحقيق الأهداف المنشودة بصورة إبداعية، حيث تسير بطريق والابتكار والتقدم والازدهار لمؤسساتها التنظيمية في ضوء الصراعات التنظيمية التي تواجهها جاعلة منها سلم لاجتياز كل ما يواجهها أو يعكر صفوها.

² د. ، جامعة واسط، العراق، saadaliraq6@gmail.com

وبعد الصراع التنظيمي أمراً حتمياً في مختلف المؤسسات فهو مرافق لأي تجمع إنساني يقوم أفرادُه بأداء عملاً مشتركاً واحداً، ويرى أن الصراع موجود في كل زمان ومكان حتى داخل الفرد نفسه وذلك لتعدد المؤشرات النفسية والاجتماعية الداخلية والخارجية من ناحية ولتعدد الأدوار التي يؤديها الفرد في نفس الوقت من ناحية أخرى كما إن الصراع يساعد في تحقيق الكثير من المميزات للمؤسسة مثل تحسين عملية صنع القرارات، وزيادة القدرة على التغيير والتطوير ومن ثم الابتكار، وتفجر القدرات الإبداعية شريطة أن يحسن قائد المدرسة اختيار الأساليب المناسبة لإدارة هذا الصراع، مع الأخذ في الاعتبار أن أكثر الأساليب قدرة على تحقيق تلك الجوانب الإيجابية للصراع هي أساليب التعاون، في حين أن أكثرها تحقيقاً للجوانب السلبية هي أساليب التجنب والتي قد تبنى على افتراض خاطئ مؤداه أن تجاهل القائد للصراع يمكن أن يسهم في حل هذا الصراع.

ويحتاج العمل الإبداعي إلى قيادة واعية متفهمة ومدركة لما تقوم به، والقيادة الإبداعية قادرة على بلورة الصراعات التنظيمية لصالحها والتعامل معها بالإيجاب وهنا تبدأ عملية إدارة الصراع بالشكل الدقيق وتحقيق الأهداف بصورة لائقة، وبالتالي سيكون الإبداع والابتكار بين عاملها أكبر والقائد المبدع يكون لديه القدرة على التمييز والعمل بروح الفريق الواحد مستثمراً خبراته في ريادة المؤسسة التربوية وازدهارها.

مشكلة البحث:

في الآونة الأخيرة انتشر في العالم اهتمام إداري شامل، ركز على مفهوم القيادة والإدارة وأثرهما على بيئة العمل والعاملين فيها، وتحريك طاقات الأفراد ومجموعات العمل؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية وكان محور تلك الثورة هو تحديد دور القائد ومكونات القيادة الإبداعية في زمن اختلفت فيه القيم التنظيمية، وتعددت فيها أنماط السلوك الإداري، مما أثر سلباً على الأداء التنظيمي (السالم، 2009).

وبما أن القيادة الإبداعية أصبحت ضرورة للارتقاء بالمؤسسات التربوية كان لابد من دراستها بشكل رسمي وتوضيحها باعتبارها هي الركيزة لآبد أن يكون لها مدخلات ومخرجات من باب تواجدها من الأساس، ولا يمكن لهذه المؤسسات تحقيق الأهداف والبقاء والثبات إلا مع التكيف الناجع والحقيقي للبيئة الداخلية والخارجية سواء كانت مع أفراد أم جماعات، وأيضاً مع مؤسسات مختلفة وإثارتها للصراع بينها ومن الأشياء التي يجب أن تكون ماثلة في ذهن الأطراف المتصارعة هو وجود تعارض في الرغبات، وندرة في الموارد موضع النزاع، وهناك أيضاً حالة المنع التي يمارسها طرف على آخر من أجل منعه أو إعاقته في الحصول على ذلك الشيء، الأمر الذي يجعل الطرف الأول يفسر سلوكية الطرف الثاني بشكل سلبي قد ينتهي إلى صراع أما فيما يتعلق ببعد العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة الصراع التنظيمي فيعد هذا الأمر في غاية الأهمية، لأن الصراع التنظيمي موجود وبواجه رؤساء الأقسام بشكل مستمر، ويحتاج إلى قيادة إبداعية واعية، من أجل الحد من المشكلات، ومواكبة التقدم السريع في المجتمع، وتحقيق الأهداف التربوية التعليمية المفروضة عليه، فكان لابد من إيجاد طرق تساعد على تحقيق هذه الأهداف بأسرع وقت وأقل جهد وتكلفة ممكنة، وإيجاد الأساليب المناسبة للحفاظ على الصراع ضمن الحد المطلوب ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال التالي: ما درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بمستوى إدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟

أهمية البحث:

هناك كلمات تستخدم تبعث الطاقة والروح الإيجابية في حياتنا مثل كلمة إبداع وابتكار وقيادة، وهذا ما تهتم به الدول المتقدمة وكذلك وزارة التعليم العالي لإكمال المسيرة التعليمية في جامعاتنا كافة بنجاح، وفي ظل التطورات والمستجدات المعاصرة والسريعة، حيث تكون في كل فترة ولادة لتطورات جديد غير مألوف، فتجتمع القيادة والإبداع في القيادة الإبداعية فتكون سر نجاح القائد الفذ ليبدأ بدوره بتقدم وتطور أي عمل تربوي، كما يقوم بدوره في تجاوز وتخطي الكثير من الصعوبات والعقبات وتوظيف الإيجابيات الناتجة عن الاستثمار الأمثل لإدارة الصراع التنظيمي الذي يواجهه المرؤوسين في المؤسسات التربوية لتحقيق رضاهم وتقديمهم وإبداعهم الوظيفي (عطوي، 2018، 57). والقيادة الإبداعية الناجعة تسعى لتحقيق الأهداف المنشودة بصورة إبداعية، حيث تسير بطريق النجاح والابتكار والتقدم والازدهار لمؤسستها التنظيمية في ضوء الصراعات التنظيمية التي تواجهها جاعلة منها سلم لاجتياز كل ما يواجهها أو يعكر صفوها وتمثل القيادة أهمية كبرى في نجاح الإدارة التعليمية (ستر، 2004، 76).

أهداف الدراسة:

1. ما درجة ممارسة ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟
2. ما مستوى إدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة ارتباطية عند مستوى الدلالة (0.05) بين ممارسة القيادة الإبداعية وإدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟

حدود البحث:

- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على (200) عضو هيئة تدريس.
- الحدود المكانية: جرى تطبيق هذه الدراسة في كليات جامعة واسط.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي (2020-2021).

مصطلحات البحث:

القيادة الإبداعية:

عرفها بيترسون (2015) Peterson بأنها: عملية الابتكار، والإبداع، والرؤية، وصياغة الأهداف، ووضع الخطط الإستراتيجية، واستنهاض الهمم للعمل. كما عرفها (العضايلة وأبو سمهدانة 2014) هي القدرة على السير بروى وتوجهات المنظمة بطريقة مبتكرة وفريدة تضمن تحقيق النتائج والأهداف وزيادة الإنتاجية.

إدارة الصراع التنظيمي:

إدارة الصراع: هي العملية التي يتم من خلالها التعامل مع الصراع، ومواجهته من خلال اختيار الأسلوب الملائم بعد فهم أسباب الصراع، وأبعاده وتحديد مستوياته (شلابي، 2011: 11). الصراع التنظيمي وهو: "المحاولات التي يبذلها الفرد لتحقيق أهداف معينة وتحقيقها تحجب عن الآخرين أهدافهم المراد تحقيقها من قبلهم ولذا ينشأ الصراع (جواد، 2000: 32).

الإطار النظري والدراسات السابقة

القيادة الإبداعية:

في الوقت الحاضر تسعى جميع المنظمات جادة إلى تنظيم كافة أمورها في شتى المجالات، ذلك بأن القيادة والإبداع هي سمات هامة للتميز، ومع سعي المنظمات لتطوير علاقاتها الداخلية والخارجية، يجب على المجتمعات، والمؤسسات الإصرار على تواجد قيادة واعية مدركة للمستجدات العصرية، والظروف المتجددة، وتواكب سرعة التطورات، والحاجات المهمة للمنظمة، وهذه الأمور لا تتحقق إلا بوجود القيادة الإبداعية القادرة على تنظيم شؤونها والاهتمام بها على أكمل وجه، محققة لأهدافها المرجوة (الخشالي والتميمي، 2003: 94). وأن أهمية القيادة تكمن بأنها عبارة عن حلقة وصل بين العاملين وبين ما تخطط له المؤسسة لتسهيل تحقيق أهدافها ومواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة وتطويرها بالشكل المرغوب وأن العديد من المؤسسات تعتمد على أسلوب معاملة العاملين كشركاء مما يحفز الأداء الإداري المبدع، والعملية الإبداعية تبدأ بإحساس المبدع بمشكلة ما تسبب له نوعاً من عدم التوازن يقوده إلى البحث عن حل لهذه المشكلة بشكل يعيد التوازن، أما عن صفات الإبداع فهي الخصائص النفسية المتمثلة بالمخاطرة، والاستقلال، والمثابرة، والانفتاح على الخبرة الداخلية والخارجية، وبشكل أكثر تحديداً فإن من الصفات التي يشار إليها بأنها إبداعية ما يلي:

- 1 -يميل المبدعون إلى الفضول والبحث وعدم الرضا عن الوضع الراهن.

- 2- الالتزام بهدف سامي والتفاني في العمل والقدرة على تقديم الأفكار.
- 3- التلقائية والمرونة.
- 4- تشجيع تبادل الراي والمشاركة والنقد الذاتي.
- 5- الأصالة حيث يتميز المبدعون بالتححرر من النزعة التقليدية، والتصورات الشائعة ويخرجون عن المألوف في التفكير والتغيير (الصيرفي، 2007).

أساليب القيادة الإبداعية:

أن أساليب إدارة الأمس لا تصلح لإدارة اليوم والغد، وان الإدارة الفاعلة عليها أن تأخذ بأساليب متنوعة واقعية لاختيار القادة، فالهدف هو إعادة تشكيل مقدرات المديرين والرؤساء ليتحولوا إلى قادة أكثر إبداع، وأن تعاد سياسة التدريب والتطوير إلى قيادة إبداعية مؤثرة ومنتجة متقدمة (مصطفى، 2001).

ومما سبق نجد أن التنوع بالأساليب القيادية يحفز على الإبداع وإظهار الطاقات المبدعة أن القيادة الإبداعية تتعدد حسب طبيعة المجتمعات والمنظمة ومنها:

- 1 - **أسلوب القيادة المشتركة:** يقوم هذا الأسلوب في المساعدة على صياغة المناخ المناسب للابتكار، وتحفيز العاملين على تأدية وظائفهم للوصول إلى نجاح المنظمة وتطورها.
- 2 - **أسلوب القيادة بالأهداف:** يركز هذا الأسلوب على تسلسل لمجموعة خطوات تبدأ بتحديد الأهداف المراد صول إليها، وتنتهي بالموافقة على تنفيذها وانجازها.
- 3 - **أسلوب القيادة التطوري:** يتمثل هذا الأسلوب بقدرة القائد على استشراف المستقبل، ومواكبة التطورات المستقبلية (Mabry, 2016, 98).

وهذه الأساليب الثلاثة تمثل ركائز هامة في تحقيق الأهداف وحل المشكلات الكبيرة منها قبل الصغيرة للقائد الذي يتقنها بأفضل صورة وتتضمن القيادة الإبداعية على عدة مجالات تم تناولها في هذه الدراسة لقياس درجة ممارسة رؤساء الأقسام:

- 1 - **الحساسية للمشكلات:** عرفها (خير الله 2009) بأنها المقدرة على تحسس المشكلات، وإدراك طبيعتها والمبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لم يلاحظه الآخرون.
- 2 - **المثابرة والمجازفة:** تعني المثابرة والمجازفة قوة العزيمة والإصرار على الانجاز وتحمل المسؤولية والزيادة في النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول الى حلول مبتكرة جديدة للمشكلات والميل للأعمال التي فيها تحد وصبر (حريم، 2004)
- 3 - **الأصالة:** بأنها: قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبقه أحد إليها، وهي إنتاج غير مألوف، وكلما قل شيوع الفكر ازدادت درجه أصالته.
- 4 - **تحفيز الإبداع:** التحفيز: الحافز هو العائد الذي يحصل عليه العامل كنتيجة للتميز في الأداء وتحفيز الإبداع هي سمة من السمات الإبداعية ومبدأ إداري تتمثل في القدرة على الإبداع.

الصراع التنظيمي:

الصراع "وسيلة للتعبير عن التوتر والتأزم بمظاهر مختلفة من السلوك تشكل بمجموعها مظاهر الصراع كما يرى دافت (Daft, 2004) أن ملاحظة الصراع التنظيمي بأشكال عديدة: فالأقسام تختلف في أهدافها وفي الأعمال التي تؤديها. كذلك يختلف الأفراد في أعمارهم ومستويات ثقافتهم وتجاربهم ولأن بذور الخلاف تترعرع في هذه الاختلافات لذلك لابد من إدارة الصراع بفعالية وإلا عجزت المنظمة عن تحقيق أهدافها. فالتحدي الحقيقي أمام الإدارة في يومنا هذا لا يمكن في استبعاد الصراع أو تحديده، بل التأكد من أن المنظمة تديره بشكل ناجح.

يرى ديكنزو وروبنز (Robbins&Decenzo, 2011) الصراع بأنه عبارة عن موقف يتسم بالمنافسة بحيث تغدو فيه أطراف الصراع مدركة للتناقضات و واعية بها، إن كل طرف من هذه الأطراف يسعى لتحقيق أهداف وغايات على حساب الطرف الآخر أي إدراك الاختلافات غير المتوافقة والتي تنجم من التداخلات أو المعارضات التي تحصل وليس كل الصراعات متشابهة، ولا يمكن إدارتها كما لو كانت كذلك، فالمواجهة مع المستفيدين الغاضبين مختلفة جداً عن الخلافات الشخصية بين زملاء العمل أو الاحتكاك مع المشرف الخاص.

وكذلك أيضًا تحدث بعض الصراعات عندما يختلف الناس حول كيفية القيام بالشئ الصحيح، في حين أن البعض الآخر ينطوي على سوء نية. وتعالج النزاعات مباشرة مع الأطراف المعنية، وقد تنطوي العملية على محادثة عارضة، أو تقديم شكوى رسمية ومع ذلك في جميع الحالات تقريباً، أن التعامل مع الصراع ينطوي على مجموعة أساسية من المهارات (Alison, 2017)

أسباب الصراع التنظيمي:

لكل مشكلة تعرض في ساحات العمل أسباب سواء كانت رئيسية أو ثانوية، وللصراع التنظيمي ولظهوره أسباب وهي:

1- الأسباب الشخصية للصراع:

وقد لا تكون العوامل التنظيمية مسؤولة دائماً عند ظهور الصراعات ولكن الأسباب قد تكون معلقة بشخصيات بعض الأفراد والاتجاهات، ومن تلك الأسباب طبيعة بعض الأشخاص وتفاوت الثقافة والنواحي الاجتماعية والتعليمية بين العاملين.

2- الأسباب التنظيمية:

أسباب التنظيم ترجع إلى وجود بعض الظروف في المنظمة التي تؤدي إلى خلق حالة الصراع مثل نمط اتخاذ القرار، وتعدد الواجبات الإدارية في التنظيم، وعدم وجود تقنية واضحة للأدوار والمهام، وتفاوت المعايير المتبعة في تقييم الأداء وتحديد المكافآت.

3- الأسباب الثقافية:

إن التباين في الثقافة بين العاملين في المؤسسة يعود إلى ما يؤمن به الفرد من قيم واتجاهات ومعتقدات وعادات وأعراف نابعة من المجتمع الذي أتى منه، والذي نشأ وتربى فيه، فالمؤسسات هي جزء من المجتمع، وعندما تختلف الثقافة التي تعتنقها المؤسسة وتتضمن أهدافاً فمنها من يتعارض ومن يساوم عليها، وكلما زاد التمسك بها ازدادت احتمالات الصراع كما يمكن أن تعود الصراعات إلى أسباب عرقية، أو تباين في العادات والمستوى الاجتماعي (العميان، 76، 2002).

4- الأسباب النفسية:

إن امتلاك الأفراد لسمات وخصائص شخصية متفاوتة مبرر لظهور الصراعات وهذه السمات قد تكون موروثاً أو أنها مكتسبة من البيئة للتجربة والخبرة والتدريب أو الفجوات العمرية التي تكون بين العاملين والتي تولد في مجموعها أو في جزئياتها الصراع داخل المؤسسة (القريوتي، 33، 2000).

وقد تعددت الأسباب بين صراع العقلانية ومنها الصراع الوظيفي والصراع الهيكلي وصراع واللاعقلانية الناجمة عن العدوان السلوكي وتحريف المعلومات (شلابي، 2011) ومما سبق نجد بأن الأفراد تختلف في طبيعتها وثقافتها وتعاملاتها بحكم الكثير من الوقائع سواء السمات أم العادات والتقاليد، لذلك لا يمكن أن ننفي وجود صراع حتمي ولا مفر منه.

الدراسات السابقة:

- دراسة رودريجرز (Rodrigues, 2015) هدفت إلى التعرف إلى المقدرات الإبداعية لدى القادة التربويين، وقد تكونت عينة الدراسة من 30 طالبة من مرحلة الماجستير في إحدى الجامعات الخاصة في تخصص الإدارة والقيادة التربوية في باكستان، والذي استخدم أداة المقابلة، وقد أظهرت التوصيات إلى ضرورة قيام القادة التربويين بتطوير مقدراتهم الإبداعية خلال مزاولة التفكير الإبداعي وتكوين مجموعات عمل تعليمية هادفة.

- دراسة (جبريني 2016) هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، وكان حجم العينة 373 استخدم المنهج الوصفي منهجاً للدراسة، والاستبانة كأداة، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الابتكارية وفاعلية اتخاذ القرار لدى القادة التربويين من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.

- دراسة (عوض الله 2018) هدفت إلى تسليط الضوء على القيادة الإبداعية وتحديد مدى إمكانية استخدامها بالجامعة العمانية وذلك من أجل تحقيق مزايا جودة الخدمة التعليمية للطلاب الذين يدرسون بالجامعة العمانية بمصر، وتمت الدراسة بتحديد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة العمانية وفروعها باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث قامت الباحثة بتحديد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بمنظمة الجامعة وذلك حسب متغيرات البحث فقد تم اختيار 84 عضواً بنسبة 70 % من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم التوصل إلى نتائج البحث من خلال قياس مدي إمكانية استخدام القيادة الإبداعية باستخدام معامل بيرسون وقد أثبتت نتائج التحليل قبول فروض البحث وقد اختتمت البحث بمجموعة من التوصيات التي تسهم في الارتقاء بالخدمة التعليمية بالجامعة العمالية بمصر نحو التميز والمنافسة.

- دراسة أون (Onne, 2004) هدفت إلى التعرف إلى الآثار السلبية للصراع من الرؤساء وعلاقتها بتمكين العاملين، والتزامهم التنظيمي، وقد افترض الباحث أن للصراع مع الرؤساء آثار سلبية مانعة لتطوير العلاقة الإيجابية بين تمكين العاملين والالتزام التنظيمي، فالرؤساء من ذوي السلطة العليا يصنعون الأهداف والقيم التنظيمية للعاملين ويلزمونهم بها، وإن الصراع في مستواه العالي ذوي القدرات العالية، وهؤلاء الرؤساء يعيقون العاملين من تطوير أدائهم، أو الاستمرار بالحفاظ على المستوى العالي من الالتزام، وقد استخدم الباحث عينة من 91 رئيس قسم، وكشفت نتائج الدراسة أن للصراع مع المرؤوسين آثار سلبية مانعة لتطوير العلاقة الإيجابية بين تمكين العاملين والالتزام التنظيمي.

- دراسة (محمد 2018) هدفت إلى التعرف على أثر أساليب حل الصراع التنظيمي في أداء العاملين في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال في الأردن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتطوير استبانة لقياس حل الصراع التنظيمي بأبعاده (التعاون، الهيمنة، التجنب، القوة، والسيطرة الاسترضاء) و قياس أداء العاملين بأبعاده سرعة الأداء، ودقة الأداء، جودة الأداء، حجم الأداة حيث تكونت العينة من 149 وأظهرت الدراسة العديد من النتائج منها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في أساليب حل الصراع في أداء العاملين، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها: ضرورة اهتمام إدارة الجامعات الخاصة بالصراع التنظيمي، بأوامر وتعليمات وأن تسمح للموظفين بمناقشتها، وذلك من أجل الحد من الصراع وتحسين مستوى أداء العاملين.

منهجية البحث وإجراءاته

الطريقة والإجراءات:

هدف هذا البحث التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط، وتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمجتمع البحث، وعينته، وأداته، وطرق التحقق من ثباتها وصدقها، وإجراءاتها، ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية التي جرى استخدامها في الوصول إلى النتائج.

منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي بوصفه المنهج الملائم لإجراء مثل هذه الدراسة، واستخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات.

مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط عددهم (300) تدريسي وتدرسي.

عينة البحث:

طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (200) عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة واسط حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من (300) عضو هيئة تدريس في الفصل الثاني لعام 2020-2021 من مختلف التخصصات.

أدوات البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة، طور الباحث أداتي الدراسة اعتماداً على مسح الأدب النظري السابق المتعلق باستبانة لقياس درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام، واستبانة لقياس مستوى إدارة الصراع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإفادة منها في بناء أداتي الدراسة، وكانت كالآتي:

1. استبانة لقياس درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط المتكونة من (40) فقره.
2. استبانة لقياس مستوى إدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط المتكونة من (36) فقره.

صدق أدوات البحث:

للتحقق من صدق الأدوات، جرى إتباع الخطوات الآتية:

1. عُرضت أداتي الدراسة، على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص طرائق تدريس، وعلم النفس والقياس والتقويم، والإدارة التربوية والبالغ عددهم (12)، حيث طلب منهم قراءة فقرات الاستبانة، وبيان رأيهم من حيث مناسبة الفقرات أو الحذف، أو التعديل، أو الإضافة، وقد حصلت فقرات أدوات البحث على نسبة اتفاق (86%)، وبذلك تحقق ما يسمى بالصدق الظاهري لأداتي الدراسة.

ثبات الأدوات

للتحقق من ثبات الأدوات، وثبات تطبيقها جرى استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (15) تدريسي وتدرسية من خارج عينة البحث مرتين بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة عامة، وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين للأداة (0.84)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

كما تم تطبيق معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) والجدولين يوضحان ذلك (1)(2):

الجدول (1) معاملات ثبات استبانة القيادة الإبداعية الخاصة بطريقة إعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي

المجال	معامل الثبات إعادة الاختبار	معامل الثبات الاتساق الداخلي
الحساسية للمشكلات	0.84	0.92
المثابرة والمجازفة	0.87	0.88
تحفيز الإبداع	0.86	0.95
الأصالة	0.93	0.88
الإيثار	0.87	0.96
المجموع الكلي	0.89	0.87

الجدول (2) معاملات ثبات استبانة إدارة الصراع التنظيمي الخاصة بطريقة إعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي

المجال	معامل الثبات إعادة الاختبار	معامل الثبات الاتساق الداخلي
التعاون	0.89	0.91
التجنب	0.85	0.89
التسوية	0.88	0.91
الإرضاء	0.91	0.92
الهيمنة	0.94	0.88
المجموع الكلي	0.95	0.91

المعالجات الإحصائية:

استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1-معامل ارتباط بيرسون
- 2-معامل الاتساق الداخلي (كرونيباخ ألفا)
- 3-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

عرض النتائج ومناقشتها

جرى عرض النتائج وتحليلها في ضوء تسلسل أسئلة الدراسة كما يلي:

- 1- السؤال الأول: ما درجة ممارسة ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة ممارسة القيادة الإبداعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بشكل عام ويظهر ذلك في الجدول الآتي:
- جدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب درجة ممارسة القيادة الإبداعية لرؤساء الأقسام مرتبة تنازليا

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الحساسية للمشكلات	4.25	1.02	مرتفعة
5	الإيثار	4.07	0.90	مرتفعة
2	المثابرة والمجازفة	4.00	1.21	مرتفعة
4	الأصالة	3.98	0.90	مرتفعة
3	تحفيز الإبداع	3.97	0.98	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.05	0.91	مرتفعة

يظهر الجدول (3) أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.05) والانحراف المعياري (0.91) وجاءت مجالات الأداة جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.97 - 4.25) وجاء في الرتبة الأولى مجال الحساسية للمشكلات، بمتوسط حسابي (

4.25) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال الإيثار وفي الرتبة الثالثة جاء مجال المثابرة والمجازفة والرتبة الرابعة وقبل الأخيرة وبدرجة مرتفعة لمجال الأصالة، والرتبة الأخيرة لمجال تحفيز الإبداع.

ويرى الباحث أن القيادة بمفهومها العام يتمثل في التأثير في الآخرين، ودفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة ولكي يصبح هذا التأثير فاعلاً وحقيقياً فلا بد أن تكون القيادة مبنية على الإبداع في إعدادها واختيارها، وذلك لتتجسد المعرفة التي اكتسبتها إلى اختيارات جديدة تتسم بالجودة وتحقق الفائدة من خلال اهتمامها بحل المشكلات بطرق إبداعية تختلف عن غيرها من الطرق، حيث أن المبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لم يلاحظه الآخرون فيكون لديه حساسية عالية بالمشكلات ويمكن من الوصول إلى طريقة أفضل للحل وربما تدل على تبني القيادات الجامعية لأساليب قيادية جديدة تعود بالنفع على الجامعة والعملية التعليمية، أما في الرتبة الثانية جاء مجال الإيثار وهذا يدل على تبني القيادات الجامعية لمبدأ الإيثار وشعور رؤساء الأقسام الأكاديمية بذلك مما أثر على استجاباتهم وفي الرتبة الثالثة جاء مجال المثابرة والمجازفة ويرى الباحث أن المثابرة تعني قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية والزيادة في النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة جديدة للمشكلات وتجد أفراد العينة يشعرون بتلك الممارسات التي تمارسها القيادات الجامعية لغايات الإبداع الجامعي، والرتبة الرابعة وقبل الأخيرة مجال الأصالة، وهذا يدل على التماس رؤساء الأقسام الأكاديمية للممارسات التي تدل على الأصالة والرتبة الأخيرة مجال تحفيز الإبداع حيث أنها نتيجة إيجابية ومرتفعة لتحفيز إبداع العاملين حيث يكون بشكل مرضي.

ويرى الباحث أن النتائج طبيعية كون رئيس القسم هو الأول في تطبيق مثل هذه المبادئ التي لا تتجزأ عن العمل الإداري والأكاديمي، وتعتبر هذه النتيجة طبيعية حيث تحرص الجامعات الخاصة كونها جامعات تتمتع برقابة عالية على كافة السلوكيات المتعلقة بالعمل الأكاديمي، فتجدها تسعى لتطوير قياداتها بما يواكب التطورات.

السؤال الثاني: ما مستوى إدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية بشكل عام ويظهر ذلك في الجدول الآتي:

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام مرتبة

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	التسوية	4.25	0.71	مرتفع
1	التعاون	4.16	0.82	مرتفع
4	الإرضاء	3.88	0.90	مرتفع
2	التجنب	3.26	0.91	مرتفع
5	الهيمنة	2.95	1.07	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.70	0.55	مرتفع

يظهر الجدول (4) أن مستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.70) وانحراف معياري (0.55)، وجاءت مجالات الأداة جميعها بين المستوى المتوسط والمرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.95 – 4.25)، وجاء في الرتبة الأولى مجال التسوية، وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاء مجال التعاون وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثالثة جاء مجال الإرضاء وبمستوى مرتفع، والرتبة الرابعة وبمستوى متوسط لمجال التجنب، والرتبة الأخيرة لمجال الهيمنة وبمستوى متوسط أيضاً.

وتشير النتائج إلى أن مستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى لجوء القيادات الجامعية إلى الحزم والتعاون بقدر معتدل وتمتاز ممارساتها بالإقناع لإيجاد حل وسط وهي بمستوى مرتفع وإيجابي، وفي الرتبة الثانية جاء مجال التعاون وبمستوى مرتفع، مما يدل على إشاعة جو من التعاون والمشاركة في البيئة الجامعية مما انعكس على استجابة أفراد العينة حيث أن أسلوب التعاون يعكس الاهتمام بالذات والآخرين ويمتاز باهتمام القيادات الجامعية بالحزم والتعاون معاً واللجوء إلى قوة العلاقات الإنسانية، والوصول إلى حل المشكلات بمشاركة جميع الأطراف لطرح البدائل الممكنة ومناقشتها، وفي الرتبة الثالثة جاء مجال

الإرضاء وبمستوى مرتفع، وهذا يدل على ممارسة القيادة الجامعية لأساليب تعمل على إرضاء جميع الأطراف في حالات الصراع ويرى الباحثة أيضاً أن ذلك يعكس رغبة الإدارة للتعاون والمشاركة من خلال إرضاء الآخرين على حساب اهتمامات الفرد الخاصة وهذا ما تبين في أسلوب التسوية والتعاون ويليها أسلوب الإرضاء عندما يشعر المدير بأن الصراع سينتهي مع الوقت ويدعو جميع الأطراف إلى التسوية والتعاون، والرتبة الرابعة وبمستوى متوسط لمجال التجنب، مما يدل على أنه القيادة الجامعية تبتعد عن الانسحاب وعدم الاهتمام بالصراعات والتهرب من المسؤولية التي تؤدي إلى نتائج سلبية وهذا ما يتبين من استجابة رؤساء الأقسام الأكاديمية وحصولها على الرتبة الرابعة وقبل الأخيرة ولكن يتم اللجوء إليها في حالات المشكلات ذات غير الأهمية وعدم وجود فرصة لإرضاء اهتمامات الآخرين لوجود شيء يصعب تغييره رغبة من الإدارة بتهذئة الأطراف المتصارعة لذلك يتم اللجوء إليه لذلك جاء بمستوى مرتفع، والرتبة الأخيرة لمجال الهيمنة وبمستوى متوسط، وهذا يدل على أن الإدارة الجامعية لا تلجأ للأساليب الغير التعاونية أو استخدام أسلوب القمع والإكراه والهيمنة كونه أسلوب يعتبر سبباً لفقدان دافعية العمل لدى العاملين إلا أنها جاءت بمستوى متوسط ربما لأنه يتم اللجوء إليها في الحالات الحاسمة التي تحتاج إلى حسم كونها تهدد استقرار الجامعة.

السؤال الثالث: " هل توجد علاقة ذات دلالة ارتباطية عند مستوى الدلالة (0.05) لدرجة ممارسة القيادة الإبداعية وإدارة الصراع التنظيمي لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى إدارة الصراع التنظيمي كما في الجدول الآتي:

جدول 5: معاملات الارتباط بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المجال	التعاون	التجنب	التسوية	الإرضاء	الهيمنة	درجة الصراع التنظيمي الكلية
الحساسية للمشكلات	0.58	0.25	0.43	0.70	0.03	0.61
المثابرة والمجازفة	0.65	0.04	0.32	0.64	0.15	0.42
تحفيز الإبداع	0.72	0.04	0.40	0.78	0.06	0.56
الأصالة	0.83	0.09	0.62	0.88	0.14	0.67
الإيثار	0.87	0.02	0.73	0.80	0.29	0.60
درجة القيادة الإبداعية الكلية	0.82	0.08	0.56	0.86	0.13	0.65

يتبين في الجدول (5) وجود علاقة إيجابية بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام إذ بلغ معامل الارتباط (0.65) وكذلك وجود علاقة إيجابية بين معظم مجالات درجة ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى إدارة الصراع التنظيمي إلا بين معظم مجالات القيادة الإبداعية والمجال التجنب والهيمنة.
وبعد ذلك شيء طبيعي لارتفاع درجة القيادة الإبداعية وارتفاع مستوى إدارة الصراع التنظيمي مما أدى إلى وجود علاقة إيجابية ارتباطية، مما أثر على الاستجابات رؤساء الأقسام الأكاديمية كما أن هنالك علاقة ارتباطية قوية بين معظم مجالات القيادة الإبداعية ومجالات إدارة الصراع التنظيمي مع وجود ديمقراطية وتشاركية وتعاون بين العاملين بتوفر قيادة فاعلة تهتم بتوفير بيئة مناسبة وصحية للعملية التعليمية والتعلمية وبالتالي فإن السلوكيات الدالة على القيادة الإبداعية من قبل رؤساء الأقسام أدت إلى توفر أساليب فاعلة لإدارة الصراع التنظيمي.

الاستنتاجات:

1- أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة، ويرى الباحث أن القيادة بمفهومها العام يتمثل في التأثير في الآخرين، ودفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة ولكي يصبح هذا التأثير فاعلاً وحقيقاً فلا بد أن تكون القيادة

مبنية على الإبداع في إعدادها واختيارها، وذلك لترجم المعرفة التي اكتسبتها إلى اختيارات جديدة تتسم بالجودة وتحقق الفائدة من خلال اهتمامها بحل المشكلات بطرق إبداعية تختلف عن غيرها من الطرق، حيث أن المبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لم يلاحظه الآخرون فيكون لديه حساسية عالية بالمشكلات ويتمكن من الوصول إلى طريقة أفضل للحل وربما تدل على تبني القيادات الجامعية لأساليب قيادية جديدة تعود بالنفع على الجامعة والعملية التعليمية، أما في الرتبة الثانية جاء مجال الإيثار وهذا يدل على تبني القيادات الجامعية لمبدأ الإيثار وشعور رؤساء الأقسام الأكاديمية بذلك مما أثر على استجاباتهم وفي الرتبة الثالثة جاء مجال المثابرة والمجازفة ويرى الباحث أن المثابرة تعني قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية والزيادة في النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة جديدة للمشكلات وتجد أفراد العينة يشعرون بتلك الممارسات التي تمارسها القيادات الجامعية لغايات الإبداع الجامعي، والرتبة الرابعة وقبل الأخيرة مجال الأصالة، وهذا يدل على التماس رؤساء الأقسام الأكاديمية للممارسات التي تدل على الأصالة والرتبة الأخيرة مجال تحفيز الإبداع حيث أنها نتيجة إيجابية ومرتفعة لتحفيز إبداع العاملين حيث يكون بشكل مرضي.

ويرى الباحث أن النتائج الطبيعية كون رئيس القسم هو الأول في تطبيق مثل هذه المبادئ التي لا تنجز عن العمل الإداري والأكاديمي، وتعتبر هذه النتيجة طبيعية حيث تحرص الجامعات الخاصة كونها جامعات تتمتع برقابة عالية على كافة السلوكيات المتعلقة بالعمل الأكاديمي، فتجدها تسعى لتطوير قياداتها بما يواكب التطورات.

2- تشير النتائج إلى أن مستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية كان مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى لجوء القيادات الجامعية إلى الحزم والتعاون بقدر معتدل وتمتاز ممارساتها بالإقناع لإيجاد حل وسط وهي بمستوى مرتفع وإيجابي، وفي الرتبة الثانية جاء مجال التعاون وبمستوى مرتفع، مما يدل على إشاعة جو من التعاون والمشاركة في البيئة الجامعية مما انعكس على استجابة أفراد العينة حيث أن أسلوب التعاون يعكس الاهتمام بالذات والآخرين ويمتاز باهتمام القيادات الجامعية بالحزم والتعاون معاً واللجوء إلى قوة العلاقات الإنسانية، والوصول إلى حل المشكلات بمشاركة جميع الأطراف لطرح البدائل الممكنة ومناقشتها، وفي الرتبة الثالثة جاء مجال

الإرضاء وبمستوى مرتفع، وهذا يدل على ممارسة القيادة الجامعية لأساليب تعمل على إرضاء جميع الأطراف في حالات الصراع ويرى الباحثة أيضاً أن ذلك يعكس رغبة الإدارة للتعاون والمشاركة من خلال إرضاء الآخرين على حساب اهتمامات الفرد الخاصة وهذا ما تبين في أسلوب التسوية والتعاون ويليها أسلوب الإرضاء عندما يشعر المدير بأن الصراع سينتهي مع الوقت ويدعو جميع الأطراف إلى التسوية والتعاون، والرتبة الرابعة وبمستوى متوسط لمجال التجنب، مما يدل على أنه القيادة الجامعية تبتعد عن الانسحاب وعدم الاهتمام بالصراعات والتهرب من المسؤولية التي تؤدي إلى نتائج سلبية وهذا ما يتبين من استجابة رؤساء الأقسام الأكاديمية وحصولها على الرتبة الرابعة وقبل الأخيرة ولكن يتم اللجوء إليها في حالات المشكلات ذات غير الأهمية وعدم وجود فرصة لإرضاء اهتمامات الآخرين لوجود شيء يصعب تغييره رغبة من الإدارة بتهدة الأطراف المتصارعة لذلك يتم اللجوء إليه لذلك جاء بمستوى مرتفع، والرتبة الأخيرة لمجال الهيمنة وبمستوى متوسط، وهذا يدل على أن الإدارة الجامعية لا تلجأ للأساليب الغير التعاونية أو استخدام أسلوب القمع والإكراه والهيمنة كونه أسلوب يعتبر سبباً لفقدان دافعية العمل لدى العاملين إلا أنها جاءت بمستوى متوسط ربما لأنه يتم اللجوء إليها في الحالات الحاسمة التي تحتاج إلى حسم كونها تهدد استقرار الجامعة.

3- جود علاقة إيجابية بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى إدارة الصراع التنظيمي لرؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط ويعد ذلك شيء طبيعي لارتفاع درجة القيادة الإبداعية وارتفاع مستوى إدارة الصراع التنظيمي مما أدى إلى وجود علاقة إيجابية ارتباطية، مما أثر على الاستجابات رؤساء الأقسام الأكاديمية كما أن هنالك علاقة ارتباطية قوية بين معظم مجالات القيادة الإبداعية ومجالات إدارة الصراع التنظيمي مع وجود ديمقراطية وتشاركية وتعاون بين العاملين بتوفر قيادة فاعلة تهتم بتوفير بيئة مناسبة وصحية للعملية التعليمية والتعلمية وبالتالي فإن السلوكيات الدالة على القيادة الإبداعية من قبل رؤساء الأقسام أدت إلى توفر أساليب فاعله لإدارة الصراع التنظيمي.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصل لها الباحث في هذا البحث فإن البحث يوصي بما يلي:
- 1- الاستمرارية في دعم وتعزيز القيادة الإبداعية في مؤسسات التعليم العالي بمشاركة أعضاء هيئة التدريس مع القائمين على التنفيذ، والاستمرارية في وضع الضوابط التي تكفل فاعليتها لتحقيق الأهداف المرجوة منها.
 - 2- الاستمرارية في المحافظة على درجة ممارسة القيادة الإبداعية وإدارة الصراع التنظيمي في جامعة واسط.
 - 3- الاستمرارية في تعميق وزيادة الوعي بأهمية القيادة الإبداعية، والاستمرارية في زيادة الوعي بأساليب إدارة الصراع التنظيمي عن طريق تدريبهم وإطلاعهم على التجارب العالمية المتطورة والمتجددة.
 - 4- زيادة الاهتمام باحتياجات المرؤوسين وتلبيتها بالحد الممكن، بالإضافة إلى إعداد قادة من خلال برامج التطوير التربوي، الذي يواكب المستجدات الحديثة، وتدريبهم على أساليب القيادة الإبداعية، وبرامج تدريبية يلتحقون بها لتنمية المهارات القيادية لديهم، كي يتم تعريفهم على المستحدثات الجديدة في التعليم وبخاصة على المستوى العالمي.

المقترحات

- إجراء دراسات مستقبلية تهتم بمفهوم الإبداع والابتكار والتجديد في المؤسسات الجامعية.
- دراسة درجة القيادة الإبداعية على المناخ التنظيمي وفق مجالات جديدة.
- دراسة أثر التحفيز على القيادة الإبداعية لدى عمداء الكليات.
- دراسة واقع التجنب والهيمنة وأثره على رؤساء الأقسام الأكاديمية.

المراجع:

- جبريني، سماح حسن علي (2016). درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- جواد، شوقي ناجي (2000). السلوك التنظيمي سلوكيات الإنسان وانعكاسها على إدارة الاتصال، ط 1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حريم، حسين (2004). السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان: دار حامد للنشر.
- الخشالي، شاكر والتميمي، إباد (2003). "أثر أساليب القيادة في التعليم التنظيمي: دراسة ميدانية في شركات القطاع الصناعي الأردني"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4 (2)، 214 – 193
- السالم، مؤيد سعيد (2009). القوة التنظيمية، ط 1، عمان، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- ستراك، رياض (2004). دراسات في الإدارة التربوية، ط 1، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- شلابي، زهير بو جمعة (2011). الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، ط 1، عمان، الأردن.
- الصيرفي، محمد (2007). القيادة الإدارية والإبداعية، ط 1، الإسكندرية: دار الفكري الجامعي.
- عباس، سهيلة محمد (2003). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 1، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- العضايلة، راند وأبو سمهدانة، مروة (2014). جودة المعلومات وأثرها في القيادة الإبداعية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 10 (3)، 425 – 404.
- عطوي، جودت (2018). الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- العميان، محمود سليمان (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار النشر.
- عوض الله، فوزية علي سلطان (2018). "أثر القيادة الإبداعية في تحسين مستوى التعليم الجامعي"، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، مصر، 40 (1)، 194 - 122.
- مصطفى، أحمد سيد (2001). "نحو قيادة إبداعية لموارد بشرية تنافسية"، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة والقيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة، الإدارة العربية، القاهرة، مصر.

- Alison, D. (2017). Conflict Management Skills List and Examples, Taken from the internet in 1/12/2018 <https://www.thebalance.com/conflict-management-skills-2059687>
- Daft, , Richard L. (2004). Organization , Theory and Design , set. pauit.Minn: West Decenzo , D & Robbins.S. P (2011). Fundamentals of management , john Wiley & Sons , Inc , New York
- Mabry , Sibyia (2016). Towards a creative Leadership Model:A state university Leadership Labors , Journal of case Research. 7 (1) , 1 – 22
- Onne ,Jansden (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment , work and stress , 18 (1) 56 - 65
- Rodrigues , S. A. N (2015).Qualitative analysis of educational leaders.Journal of Education and Training Studies , 3 (6) ,279 -286