

إدارة الصراع التنظيمي من خلال المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

بمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان

سعيد بن محمد بن خلفان العيسائي

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

إدارة الصراع التنظيمي من خلال المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

بمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان

سعيد بن محمد بن خلفان العيسائي

بحث مقدم للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يوليو ٢٠٢٢م

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف، أن هذا البحث من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش البحث.



التوقيع:

التاريخ: ٢٠٢٢/٠٧/٠٤

الاسم: سعيد بن محمد بن خلفان العيسائي

الرقم الجامعي: ٤١٦٠٠٥٤

العنوان: سلطنة عمان

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي منَّ ويسرَّ لي إتمام هذا الجهد المتواضع، والذي ما كان ليتمَّ لولا فضل الله عز وجل أولاً ثم انطلاقاً من قوله سيد الكائنات رسولنا الكريم سيدنا محمد ﷺ "مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ" (سنن الترمذي، ص: ٢٦٧) أتقدم بالشكر لأصحاب الفضل، الذين ذلوا لي الصعاب، وأفاضوا عليَّ بعلمهم، ولم ييخلوا بنصحهم، حتى أثمر جهدي، وظهر هذا العمل المتواضع إلى حيز الوجود.

واعترافاً بالفضل وأهله، واتباعاً لقول المصطفى ﷺ "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" فبمزيد من الاعتراف والامتنان يسرني أن أقدم جزيل الشكر والعرفان لجامعة العلوم الإسلامية الماليزية، وإلى طاقم التدريس بكلية دراسات اللغات الرئيسة، وأخص بالذكر الدكتور الفاضل راشد عبد الحميد كريمبوي المشرف على هذا البحث الذي لم ييخل عليَّ بأي جهد كان، وكان دائم النصح والإرشاد في كل لحظة استعنت به، وإلى كل من مدَّ لي يد العون والمساعدة. وأخيراً أرجو الله العزيز القدير أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

ABSTRAK

Kajian ini membincangkan mengenai hubungan pengurusan konflik organisasi dalam gabenor pendidikan di Kesultanan Oman menerusi iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai pembolehubah pengantara daripada sudut pandangan pekerja. Daripada logik ini, kajian bertujuan mengenal pasti peranan iklim organisasi dalam pengurusan konflik organisasi di kalangan direktorat pendidikan dalam gabenor pendidikan di Kesultanan Oman. Kajian ini juga bertujuan untuk mengetahui peranan kepuasan kerja sebagai pembolehubah pengantara antara iklim organisasi dan pengurusan konflik organisasi dalam masyarakat itu sendiri. Bagi mencapai matlamat ini dan juga meraikan sifat kajian, pendekatan korelatif analitik deskriptif digunakan, sebagai tambahan kepada pembangunan soal selidik, yang terdiri daripada 66 perenggan yang diedarkan pada dimensi dan ukuran pembolehubah utama penyelidikan, yang direka berdasarkan beberapa kajian terdahulu. Kemudian, tertakluk kepada beberapa ujian lanjutan statistik seperti analisis faktor penerokaan dan analisis faktor pengesanan, sehingga penggunaan kaedah pemodelan persamaan struktur. Ini adalah untuk memastikan kesahannya dalam mengukur hubungan penyelidikan disebabkan pembezaannya dengan yang lain dapat menguji pembolehubah kompleks secara serentak dengan mengambil kira pembolehubah pengantara. Populasi kajian diwakili oleh lima gabenor pendidikan di Kesultanan Oman; (Al Dhahirah, Al Dakhiliyah, Al Batinah Utara, Al Batinah Selatan, Al Wusta) dengan sejumlah 3,314 pekerja. Alat kajian digunakan pada sampel rawak sebanyak 344 peserta, tetapi bilangan soal selidik yang sah untuk analisis ialah 329. Sehubungan itu, kajian menyimpulkan satu set keputusan, yang paling penting ialah kemungkinan mengurus konflik organisasi melalui iklim organisasi dan kepuasan kerja. Untuk akhirnya, kajian juga menyimpulkan bahawa saiz impak positif dalam pengurusan konflik organisasi adalah lebih baik jika kepuasan kerja menjadi pengantara antaranya dengan iklim organisasi. Di samping itu, kepuasan kerja sebahagiannya menjadi pengantara kesan positif antara iklim organisasi dan pengurusan konflik organisasi dalam gabenor pendidikan Kesultanan Oman.

المستخلص

ناقش هذا البحث علاقة إدارة الصراع التنظيمي بالمحافظات التعليمية بسلطنة عمان من خلال المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي كمتغير وسيط من وجهة نظر الموظفين. ومن هذا المنطلق هدف البحث إلى تشخيص دور المناخ التنظيمي في إدارة الصراع التنظيمي بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات التعليمية في سلطنة عمان، كما هدف البحث إلى معرفة دور الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين المناخ التنظيمي وإدارة الصراع التنظيمي في المجتمع نفسه. ومن أجل تحقيق ذلك ونظراً لطبيعة هذا البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، بالإضافة إلى تطوير استبانة، تتكون من (٦٦) فقرة تم توزيعها على أعداد ومقاييس المتغيرات الرئيسية للبحث، والتي تم تصميمها بناءً على بعض من الدراسات السابقة ومن ثم إخضاعها إلى عدة اختبارات إحصائية متقدمة كالتحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي وصولاً لاستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية، للتأكد من صلاحيتها في قياس علاقات البحث، نظراً لتميزها عن غيرها كونها قادرة على اختبار المتغيرات المعقدة في آن واحد مع مراعاة المتغير الوسيط. هذا وقد تمثل مجتمع البحث من خمس محافظات تعليمية بسلطنة عمان؛ (الظاهرة، الداخلية، الباطنة شمال، الباطنة جنوب، الوسطى) بواقع (٣٣١٤) موظفاً، وطبقت أداة البحث على عينة عشوائية قوامها (٣٤٤) مشاركاً، إلا أن عدد الاستبانات الصالحة للتحليل كانت (٣٢٩) استبانة. وفي ظل ذلك توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها إمكانية إدارة الصراع التنظيمي من خلال المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي. كما توصل البحث أيضاً إلى أن حجم الأثر الإيجابي في إدارة الصراع التنظيمي أفضل إذا توسط الرضا الوظيفي بينه وبين المناخ التنظيمي. بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي يتوسط الأثر الإيجابي بشكل جزئي بين المناخ التنظيمي وإدارة الصراع التنظيمي بالمحافظات التعليمية بسلطنة عمان.

ABSTRACT

This research discussed the relationship of organizational conflict management in the educational governorates of the Sultanate of Oman through the organizational climate and job satisfaction as mediating variables from the employees' point of view. From this logic, the research aimed at diagnosing the role of the organizational climate in the organizational conflict management in the directorates of education in the educational governorates of the Sultanate of Oman. The research also aimed at finding out the role of job satisfaction as a mediating variable between the organizational climate and the organizational conflict management in the society itself. In order to achieve this aim and due to the nature of this research, the descriptive analytical correlative approach was used, in addition to the development of a questionnaire, consisting of (٦٦) paragraphs that were distributed on the dimensions and measures of the main variables of the research, which were designed based on some previous studies. Then, subjected to several statistical advanced tests such as: exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, until the use of the structural equation modeling method, to ensure its validity in measuring the research relationships, owing to its distinction than others, for being able to test complex variables simultaneously, taking into account the mediating variable. The research population was represented by five educational governorates in the Sultanate of Oman; (Al Dhahirah, Al Dakhiliyah, Al Batinah North, Al Batinah South, Al Wusta) with a number of (٣,٣١٤) employees. The research tool was applied to a random sample of (٣٤٤) participants, but the number of valid questionnaires for this analysis was (٣٢٩). In light of this, the research concluded a set of results, the most important of which is the possibility of managing organizational conflict through organizational climate and job satisfaction. The research also concluded that the size of the positive impact in the organizational conflict management is better, if job satisfaction mediates between it and the organizational climate. In addition, job satisfaction partly mediates the positive effect between the organizational climate and the organizational conflict management in the educational governorates of the Sultanate of Oman.

فهرس المحتويات

الصفحة

ب
ج
د
هـ
و
ز
ك
ن
س
١
١
١
٤
٥
٦
٧
٧
١١
١١
١٢
١٥
١٥
١٥
١٦
١٦
١٧

المحتويات

الإقرار
الشكر والتقدير
ABSTRAK
المستخلص
ABSTRACT
فهرس المحتويات
قائمة الجداول
قائمة الأشكال
قائمة الملاحق
الفصل الأول
أساسيات البحث
١,١ مقدمة
١,٢ مشكلة البحث
١,٣ أسئلة البحث
١,٤ أهداف البحث
١,٥ فروض البحث
١,٦ أهمية البحث
١,٧ حدود البحث
١,٨ متغيرات البحث:
١,٩ مصطلحات البحث
الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة
٢,١ التمهيد
٢,٢ المناخ التنظيمي
٢,٢,١ مفهوم المناخ التنظيمي
٢,٢,٢ أهمية المناخ التنظيمي

١٨	٢،٢،٣ أبعاد المناخ التنظيمي
٢٣	٢،٣ الرضا الوظيفي
٢٣	٢،٣،١ مفهوم الرضا الوظيفي
٢٥	٢،٣،٢ أهمية الرضا الوظيفي
٢٧	٢،٣،٣ أبعاد الرضا الوظيفي
٣٠	٢،٤ إدارة الصراع التنظيمي
٣١	٢،٤،١ مفهوم الصراع التنظيمي
٣٢	٢،٤،٢ أنواع الصراع
٣٣	٢،٤،٣ استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي
٣٥	٢،٤،٤ النظرية العلمية في الصراع
٣٦	٢،٤،٥ تطور نظريات الصراع
٣٩	٢،٤،٦ أسباب الصراع
٤٢	٢،٤،٧ مراحل الصراع
٤٣	٢،٤،٨ الآثار الناتجة عن الصراع
٤٥	٢،٥ الدراسات السابقة
٤٥	٢،٥،١ عرض الدراسات السابقة:
٥٦	٢،٥،٢ التعليق على البحث الحالي والدراسات السابقة
٦٠	٢،٦ الخلاصة
٦١	الفصل الثالث
٦١	منهجية البحث
٦١	٣،١ التمهيد
٦٢	٣،٢ تطوير الفرضيات
٦٥	٣،٣ مجتمع وعينة البحث
٦٥	٣،٣،١ مجتمع البحث:
٦٦	٣،٣،٢ عينة البحث:
٦٨	٣،٣،٣ أداة البحث
٧٠	٣،٣،٤ الدراسة الاستطلاعية
٧١	٣،٣،٥ مرحلة جمع البيانات

٧٢	٣،٤ الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية للبيانات
	٣،٤،١ التحليل العاملي التوضيحي الاستكشافي (EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS-EFA)
٧٢	
٧٣	٣،٤،٢ التحليل العاملي التوكيدي (CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS-CFA)
	٣،٤،٣ البناء المتكامل لنموذج المعادلة البنائية (FULL FLEDGE STRUCTURAL EQUATION)
٧٦	(MODELING)
٧٧	٣،٤،٤ نموذج المعادلة البنائية (SEM)
٧٩	٣،٥ فحص بيانات البحث
٨٠	٣،٥،١ البيانات المفقودة
٨٠	٣،٥،٢ اختبار درجة الموثوقية المركبة والتوزيع الطبيعي لبيانات البحث
٨٥	٣،٦ البيانات الوصفية لعينة البحث
٨٦	٣،٦،١ وصف خصائص أفراد عينة البحث
٨٩	٣،٦،٢ وصف اتجاه أفراد عينة البحث للمتغيرات الرئيسية
١٠٨	٣،٧ الخلاصة
١٠٩	الفصل الرابع
١٠٩	تحليل وعرض النتائج
١٠٩	٤،١ التمهيد
١١٠	٤،٢ التحليل العاملي الاستكشافي لمقاييس عوامل البحث
١٤٨	٤،٣ التحليل العاملي التوكيدي (CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS – CFA)
١٤٨	٤،٣،١ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المناخ التنظيمي
١٥٨	٤،٣،٢ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي
١٦٩	٤،٣،٣ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الصراع التنظيمي
١٨٠	٤،٤ اختبار النموذج النظري للبحث بطريقة البناء المتكامل لنموذج المعادلة البنائية
١٩٢	٤،٥ اختبار الفرضيات الرئيسية للنموذج
١٩٨	٤،٦ اختبار مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر
٢٠١	٤،٧ متغير الرضا الوظيفي وسيط جزئي (PARTIAL MEDIATION)
٢٠٢	٤،٨ الخلاصة

٢٠٣	الفصل الخامس
٢٠٣	مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات
٢٠٣	٥،١ التمهيد
٢٠٤	٥،٢ مناقشة نتائج التحليل العاملي التوضيحي والتوكيدي لمتغيرات البحث:
٢٠٤	٥،٢،١ ملخص نتائج التحليل العاملي لمقياس المناخ التنظيمي
٢٠٥	٥،٢،٢ ملخص نتائج التحليل العاملي لمقياس الرضا الوظيفي
٢٠٦	٥،٢،٣ ملخص نتائج التحليل العاملي لمقياس إدارة الصراع التنظيمي
٢٠٧	٥،٣ ملخص ومناقشة نتائج التحليل لفرضيات البحث
٢٠٨	٥،٣،١ ملخص ومناقشة الفرضية الأولى
٢٠٩	٥،٣،٢ ملخص ومناقشة الفرضية الثانية
٢١١	٥،٣،٣ ملخص ومناقشة الفرضية الثالثة
٢١٢	٥،٣،٤ ملخص ومناقشة الفرضية الرابعة
٢١٥	٥،٤ خلاصة نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات البحث
٢١٥	٥،٥ التوصيات
٢١٦	٥،٦ المقترحات
٢١٧	قائمة المصادر والمراجع
٢٣٣	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
٣٣	جدول ١، ٢ : أساليب التعامل مع الصراع التنظيمي
٤١	جدول ٢، ٢: أسباب الصراع التنظيمي
٦٦	جدول ١، ٣: مجتمع البحث
٦٨	جدول ٢، ٣: حجم العينة من كل محافظة تعليمية
٦٩	جدول ٣، ٣: درجات مقياس ليكرت
٧٠	جدول ٤، ٣: الثبات لمتغيرات البحث الاستطلاعية
٧٦	جدول ٥، ٣: مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الافتراضي مع البيانات المجمعة من عينة البحث
٨٠	جدول ٦، ٣: تفصيل توزيع العينة
٨١	جدول ٧، ٣: درجة الموثوقية المركبة والتوزيع الطبيعي للمتغير مستقل المناخ التنظيمي
٨٢	جدول ٨، ٣: درجة الموثوقية المركبة والتوزيع الطبيعي لفقرات عوامل الرضا الوظيفي.
٨٣	جدول ٩، ٣: درجة الموثوقية المركبة والتوزيع الطبيعي لفقرات عوامل إدارة الصراع التنظيمي
٨٦	جدول ١٠، ٣: توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الجنس
٨٦	جدول ١١، ٣: توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للفئة العمرية
٨٧	جدول ١٢، ٣: توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي
٨٨	جدول ١٣، ٣: توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة
٨٩	جدول ١٤، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب الهيكلي التنظيمي
٩١	جدول ١٥، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور نمط القيادة
٩٣	جدول ١٦، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور نمط الاتصال
٩٤	جدول ١٧، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور طبيعة العمل
٩٦	جدول ١٨، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب عامل الاجور والمراتب
٩٨	جدول ١٩، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور الترقية والحوافز
١٠٠	جدول ٢٠، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور الاشراف والإدارة
١٠١	جدول ٢١، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور العلاقة مع الزملاء
١٠٣	جدول ٢٢، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات محور التعاون
١٠٥	جدول ٢٣، ٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب فقرات محور التنافس

- ١٠٦ جدول ٢٤،٣: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب فقرات مقياس عامل التجنب
- ١١١ جدول ١٠،٤: المتوسط والانحراف المعياري والثبات لفقرات مقياس المناخ التنظيمي
- ١١٣ جدول ٢،٤: مصفوفة الارتباط بين جميع فقرات مقياس أو استبانة المناخ التنظيمي (INTER-
(ITEM CORRELATION MATRIX
- ١١٤ جدول ٣،٤: كمو واختبار بارتليت (KMO AND BARTLETT'S TEST).
- ١١٥ جدول ٤،٤: الشيوخ أو الاشتراكات والارتباط المضاد لفقرات مقياس المناخ التنظيمي
- ١١٧ جدول ٥،٤: التباين الكلي المفسر لمقياس المناخ التنظيمي (TOTAL VARIANCE
(EXPLAINED
- ١٢٠ جدول ٦،٤: عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة بأبعاد مقياس المناخ التنظيمي
- ١٢٣ جدول ٧،٤: المتوسط والانحراف المعياري والثبات لفقرات مقياس الرضا الوظيفي
- ١٢٥ جدول ٨،٤: مصفوفة الارتباط لمقياس الرضا الوظيفي
- ١٢٦ جدول ٩،٤: كمو واختبار بارتليت KMO AND BARTLETT'S TEST
- ١٢٧ جدول ١٠،٤: الشيوخ أو الاشتراكات لمقياس الرضا الوظيفي (COMMUNALITI
TOTAL VARIANCE
- ١٢٩ EXPLAINED
- ١٣١ جدول ١٢،٤: عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرات مقياس الرضا الوظيفي
- ١٣٤ جدول ١٣،٤: المتوسط والانحراف المعياري والثبات لفقرات مقياس إدارة الصراع التنظيمي
- ١٤٠ جدول ١٤،٤: مصفوفة الارتباط لاستبانة أو مقياس أبعاد أو عوامل إدارة الصراع التنظيمي
- ١٤١ جدول ١٥،٤: كمو واختبار بارتليت (KMO AND BARTLETT'S TEST)
- ١٤٣ جدول ١٦،٤: الشيوخ أو الاشتراكات الارتباط المضاد لمقياس إدارة الصراع التنظيمي
(COMMUNALITIES)
- ١٤٥ جدول ١٧،٤: التباين الكلي المشروح لمقياس إدارة الصراع التنظيمي (TOTAL VARIANCE
(EXPLAINED
- ١٤٧ جدول ١٨،٤: عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة لمقياس إدارة الصراع التنظيمي
- ١٥٠ جدول ١٩،٤: قيم مؤشرات التطابق لنموذج المناخ التنظيمي قبل وبعد التعديل
- ١٥٣ جدول ٢٠،٤: مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس المناخ التنظيمي
- ١٥٥ جدول ٢١،٤: التقديرات غير مقننة ومتوسط التباين المستخلص لنموذج المناخ التنظيمي
- ١٥٧ جدول ٢٢،٤: مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس المناخ التنظيمي

- جدول ٢٣،٤: مصفوفة التباين المشترك (SV) والتباين المستخلص (AVE) لنموذج المناخ التنظيمي
١٥٨
- جدول ٢٤،٤: قيم مؤشرات التطابق لمقياس نموذج الرضا الوظيفي
١٦١
- جدول ٢٥،٤: مستوى الدلالة بين العوامل وقيمة الارتباط لنموذج الرضا الوظيفي
١٦٣
- جدول ٢٦،٤: التقديرات غير مقننة التباين المستخلص لنموذج الرضا الوظيفي
١٦٤
- جدول ٢٧،٤: مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات في مقياس الرضا الوظيفي
١٦٨
- جدول ٢٨،٤: مصفوفة التباين المشترك (SV) والتباين المستخلص (AVE) لنموذج الرضا الوظيفي
١٦٩
- جدول ٢٩،٤: قيم ونسب مؤشرات التطابق لنموذج إدارة الصراع التنظيمي
١٧٣
- جدول ٣٠،٤: مستوى الدلالة بين العوامل وقيمة الارتباط والتباين المشترك لنموذج إدارة الصراع
التنظيمي
١٧٥
- جدول ٣١،٤: التقديرات غير مقننة والتباين المستخلص لنموذج إدارة الصراع التنظيمي
١٧٨
- جدول ٣٢،٤: مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات بمقياس إدارة الصراع التنظيمي
١٧٩
- جدول ٣٣،٤: مصفوفة التباين المشترك (SV) والتباين المستخلص (AVE) لنموذج إدارة الصراع
١٨٠
- جدول ٣٤،٤: قيم مؤشرات التطابق للنموذج القياسي المعدل
١٨٥
- جدول ٣٥،٤: المعاملات المعيارية واللامعيارية للنموذج القياسي المعدل
١٨٧
- جدول ٣٦،٤: مستوى الدلالة بين العوامل الرئيسية بنموذج البحث الافتراضي
١٨٩
- جدول ٣٧،٤: قيم مؤشرات التطابق للنموذج البنائي
١٩١
- جدول ٣٨،٤: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للمناخ التنظيمي وإدارة الصراع التنظيمي
١٩٣
- جدول ٣٩،٤: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي
١٩٤
- جدول ٤٠،٤: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للرضا الوظيفي وإدارة الصراع التنظيمي
١٩٥
- جدول ٤١،٤: قيم ومجموع التأثير ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بنموذج البحث
١٩٧

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
١٢	الشكل ١،١: نموذج ومتغيرات البحث
٣٧	الشكل ١،٢: العلاقة بين الأداء التنظيمي وحجم الصراع وفقاً للنظرية التقليدية للصراع
٣٨	الشكل ٢،٢: العلاقة بين الأداء التنظيمي وحجم الصراع وفقاً للنظرية الحديثة التفاعلية
٤٣	الشكل ٣،٢: مراحل إدارة الصراع
٦٥	الشكل ١،٣: نموذج البحث المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على النظريات والدراسات السابقة.
٧٤	الشكل ٢،٣: المفاهيم المتعلقة بالتحليل العاملي التوكيدي لنموذج المناخ التنظيمي
٧٧	الشكل ٣،٣: المفاهيم العامة للتحليل العاملي التوكيدي لنموذج الرضا الوظيفي
١١٨	الشكل ١،٤: جذر أو قيمة أيجن EIGENVALU
١٣٠	الشكل ٢،٤: جذر أو قيمة أيجن EIGENVALUE
١٤٦	الشكل ٣،٤: جذر أو قيمة أيجن EIGENVALUE
	الشكل ٤،٤: مخرجات نتائج التحليل العاملي التوكيدي وفقاً لمخرجات التحليل العاملي الاستكشافي
١٤٩	
١٥١	الشكل ٥،٤: مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لنموذج المناخ التنظيمي بعد التعديل
١٥٩	الشكل ٦،٤: مخرجات التحليل العاملي التوكيدي وفقاً لمخرجات التحليل العاملي التوضيحي
١٦٢	الشكل ٧،٤: مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الرضا الوظيفي المعدل
١٧٠	الشكل ٨،٤: مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لنموذج إدارة الصراع التنظيمي قبل التعديل
١٧٢	الشكل ٩،٤: مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لنموذج إدارة الصراع التنظيمي المعدل
١٨٢	الشكل ١٠،٤: مخطط النموذج القياسي الرئيسي قبل التعديل
١٨٤	الشكل ١١،٤: مخطط النموذج القياسي الرئيسي المعدل
١٩٠	الشكل ١٢،٤: مخرجات التحليل لمخطط النموذج البنائي
١٩٧	الشكل ١٣،٤: اختبار سوبل لحجم الاثر غير المباشر
١٩٩	الشكل ١٤،٤: اختبار (تي) الإحصائية لاختبار دلالة التأثير غير المباشر
٢٠٠	الشكل ١٥،٤: اختبار سوبل لاختبار دلالة التأثير غير المباشر

قائمة الملاحق

الصفحة

الملحق

٢٣٣

الملحق رقم (١) أسماء المحكمين

٢٣٤

الملحق رقم (٢) صحيفة الاستبانة

٢٣٨

الملحق رقم (٣) خطاب الموافقة من قبل وزارة التربية والتعليم

