

واقع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا

أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط^(١)

أ.د/ كريم محمد الحكيم^(٢)

الباحث/ مصطفى عبدالصبور عبد الغنى^(٣)

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد الإدارة علماً من أهم العلوم التي تحتل مكانة رفيعة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال الأنشطة البشرية وأتساعها مما يتطلب تنظيمياً وفهماً دقيقاً لهذه الأعمال حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأسرع وقت وبأكبر كفاءة ممكنة، والإدارة أصبحت دعامة أساسية وعملية رئيسية تعتمد عليها الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها في مختلف الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية والعسكرية والتعليمية والحكومية لتتبع الحاجات الجماعية والفردية وتزود الجهد الإنساني بالفاعلية اللازمة لصنع التقدم الاجتماعي وتحقيق الرفاهية الإنسانية، مستندة في ذلك على الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري. (١٣ : ٤)

ويشير احمد عبدالعال (٢٠٠١م) نقلاً عن سمير عبدالحميد على (٢٠٠٠م) إلى أن الأندية الرياضية ومراكز الشباب تعتبر العمود الفقري الذي يعتمد عليه التكوين الرياضي الأهلي وأي تنظيم رياضي لا يمكن أن يجنى ثماره إلا إذا نظمته الأندية الرياضية بصورة سليمة يمكنها من أن تؤدي رسالتها الرياضية والتربوية على أكمل وجه فالنادي الرياضي لم يعد مجرد مكان فسيح للتسلية وقتل الوقت ولا مجرد مكان يضم عدد من اللاعبين المسجلين في الاتحادات الرياضية لمجرد التنافس وكسب وإحراز الكؤوس والميداليات ولكن أصبح للنادي الرياضي في عصرنا رسالة أعمق عليه تحقيقها وهدف أكبر يجب أن يصل إليه فالأندية الرياضية هي الوسيلة العملية لإعداد النشء ورعاية الشباب وتطبيق الفلسفة الرياضية الحديثة المبنية على مبادئ اجتماعية سليمة ولا يتحقق هذا إلا إذا رسمت سياسته وخطت برامجه على أساس سليم. (٧٨ : ١)

كما تعتبر مديرية الشباب والرياضة بمحافظة قنا إحدى المؤسسات الرياضية الحكومية ، وقد تم إصدار وزير الدولة لشئون الرياضة قرار رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩م بتنظيم واختصاصات مديرية الشباب والرياضة ويتكون البناء التنظيمي لمديرية الشباب والرياضة علي النحو التالي : مدير المديرية ويتبعه مباشرة (التخطيط والمتابعة - شئون مجلس الشباب والرياضة بالمحافظة - الشئون القانونية - العلاقات العامة والشكاوي) ، وكيل المديرية للشباب وتضم (برامج ومتابعة الأجهزة الحكومية - تنفيذ الخدمات والمشروعات) ، الرياضة وتضم (برامج ومتابعة الأجهزة الحكومية - تنفيذ الخدمات والمشروعات) ، شئون

^(١) أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي.

^(٢) أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة

^(٣) أخصائي رياضي بمديرية الشباب والرياضة بقنا

الهيئات الخاصة وتضم (شئون مراكز الشباب - شئون الأندية والاتحادات واللجان) ، الطلائع ، إعداد القادة ، الشؤون المالية والإدارية وتضم (الشؤون المالية - شئون الأفراد - الشؤون الإدارية) . (١٥)

والإنسان منذ خليفته يعيش في صراع دائم، وهذا الصراع إما أن يكون داخلياً أو خارجياً ناجماً عن تفاعله مع ما يحيط به، فهو في صراعه مع ذاته إنما يريد إثبات نفسه ووجوده عن طريق تحقيق رغباته الفكرية والأمنية والاجتماعية والاقتصادية، أما في صراعه مع ما يدور حوله من أفراد وجماعات حتى الطبيعية فهي ناجمة عن إمكانية حدوث نوع من الإحباط الداخلي لدية نابع من شعوره بأن ما يحيط به سوف يحرمه من تحقيق غاياته وأهدافه، فمن الممكن أن يكون شخص واحد لديه اهتمامات متعددة ومتفاوتة وأحياناً متساوية في أهميتها، ولكن الظروف المحيطة وأحياناً إمكاناته الفردية تمنعه وتحبطه من تحقيقها مجتمعة، فإذا كانت الرغبات موجودة لتحقيق أكثر من هدف وكلها متساوية في أهميتها، فإن الإنسان يبدأ بالشعور بحالة من الصراع في أي من هذه الأهداف التي يعمل من أجلها ويسعى لتحقيقها. (٢ : ٤٦)

والصراع بين الأفراد والجماعات في المنظمات أمر شائع ومألوف، مثل شيوع التعاون والتماسك، وحالات الصراع قليلة وتبرز في العمل يومياً في حالات عدم الاتفاق، وسوء الفهم، والجدال، والنقد وغيرها، والتي تعتبر صوراً وأشكالاً من الصراع التنظيمي. (٥ : ٢٤٥)

ويعرف " محمد الصيرفي " (٢٠٠٨) الصراع بأنه هو " حالة من الاختلاف تنشأ بين فردين أو أكثر تؤدي إلى الخوف والاضطراب والقلق واليأس مما يؤدي إلى تحطيم التوازن وتعطيل وسائل اتخاذ القرارات" (١١ : ٢٠)

ومن خلال عمل الباحث كأخصائي رياضي بمديرية الشباب والرياضة بقنا ومن خلال إجراء بعض المقابلات المقننة مع بعض مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا وجد بعض المشكلات المتعلقة بالصراع التنظيمي متمثلة في عدم تحديد السلطات والمسئوليات بين العاملين ومحابة بعض المديرين لأفراد دون غيرهم وإعطاء أشخاص صلاحيات تفوق قدراتهم وعدم وجود توصيف وظيفي محدد للعاملين.

وتؤكد ذلك ريهام أمين حمزة ٢٠١٥م والتي أشارت إلي إن التطورات المتسارعة في المجتمعات عامة والمجتمع الرياضي بصفة خاصة وما شهدته من تحولات واتساع في حجم المؤسسات الرياضية أدت إلى ضعف آليات الإشراف والرقابة على أداء هذه المؤسسات الرياضية ومجالس إدارتها ووقوع الكثير منها في أزمات انعكست سلباً على أدائها، كما أن ضعف نوعية المعلومات أدى إلى عرقلة الإشراف والرقابة وبالتالي انتشار الفساد وانعدام الثقة، وتأتي الحوكمة استجابة جوهرية لتحقيق الحكم الجيد للمؤسسات الرياضية لتدعيم تنافسيتها وقدراتها في تحقيق التنمية المستدامة (٧-٨)

أهمية البحث والحاجة إليه:

١. ندرة البحوث والدراسات العلمية الخاصة بالصراع التنظيمي داخل الهيئات الشبابية والرياضية وبالتالي فإن هذا البحث يأتي داعماً لغيره من الأبحاث السابقة ويضيف إليها دراسة متخصصة في الإدارة الرياضية.

٢. قد يساهم هذا البحث في الإثراء الفكري لموضوع الصراع التنظيمي وأثره على الأداء الإداري بالهيئات الشباب والرياضية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على واقع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا وذلك من خلال التعرف على:

١. أنواع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا.
٢. أسباب الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا.

تساؤلات البحث:

١. ما أنواع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا؟
٢. ما أسباب الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا؟

المصطلحات الواردة في البحث:

- **الصراع التنظيمي:** " هو السلوك الذي يوجهه الأفراد في المنظمة نحو معارضة أفراد آخرين ". (٢٤٦:٩)
- **الهيئات الشبابية:** " هي الهيئات التي تستهدف فرص النمو المتكامل والنهوض بالمستوى الثقافي والاجتماعي للنشء والشباب من خلال الاهتمام بالأنشطة المختلفة، وتنظيم استثمار أوقات الفراغ، بما فيه خدمة الفرد والمجتمع ". (١٦)
- **الهيئات الرياضية:** "هي كل جماعه ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لا تستهدف الكسب المادي ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية والروحية والصحية والترفيهية في إطار السياسة العامة للدولة ". (٥ : ٣)

منهج البحث:

استخدم الباحثون في دراسته المنهج الوصفي للدراسات التحليلية والمسحية نظراً لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه.

مجتمع وعينة البحث:

- يشتمل مجتمع البحث على مديري الهيئات الشبابية والرياضية من مديري العموم بمديرية الشباب والرياضة ومديري الإدارات الفرعية ومديري مراكز الشباب والأندية واللجان الرياضية وأفرع الاتحادات (المناطق) بقنا بإجمالي عدد (٢٧٠) فرد.
- تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مديري العموم بمديرية الشباب والرياضة و مديري الإدارات الفرعية ومديري مراكز الشباب والأندية واللجان الرياضية وأفرع الاتحادات (المناطق)، بإجمالي عينة بلغت (١٣٥) فرد، ويوضح الجدول التالي توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)
توصيف مجتمع وعينة البحث

م	فئات العينة	مجتمع البحث	عينة البحث	النسبة المئوية
١	مديرية الشباب والرياضة	٣٢	٢٠	%٦٢
٢	الإدارات الفرعية	٩	٦	%٦٧
٣	الأندية	٢٥	١٢	%٤٨
٤	مراكز الشباب	١٨١	٨٦	%٤٧
٥	أفرع الاتحادات الرياضية (المناطق)	١٢	٦	%٥٠
٦	اللجان الرياضية	١١	٥	%٤٥
	المجموع	٢٧٠	١٣٥	%٥٠

أدوات جمع البيانات:

المقابلة الشخصية:

أجرى الباحثون المقابلات الشخصية مع بعض العاملين قبل توزيع الاستبيان لتوضيح المطلوب من الاستبيان بطريقة علمية صحيحة.

تحليل المراجع والوثائق:

قام الباحثون بالرجوع إلى مصادر البيانات الأولية عن طريق الكتب والمراجع والمقالات والدوريات والدراسات والمطبوعات والوثائق الرسمية والأبحاث العلمية

الاستبيان:

استخدم الباحثون الاستبيان (الواقع الفعلي للصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا) كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق هدف البحث والإجابة على تساؤلاته.

خطوات تصميم استمارة الاستبيان:

فى ضوء هدف البحث، ومن خلال الاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرجعية المرتبطة بموضوع البحث وهى دراسة سعيد فايز السبعي (٢٠١٢) (٨) نورة فايز عبد العاطى القمحاوي (٢٠١٢) (١٤) السيد عبد الحميد محمد (٢٠١١) (٢) تمكن الباحثون من تحديد المحاور الآتية:

- أنواع الصراع التنظيمي.
- أسباب الصراع التنظيمي.
- أنماط القيادة فى إدارة الصراع التنظيمي.

وبذلك تمكن الباحثون من صياغة استمارة الاستبيان فى صورتها الأولية، وتم عرض محاور الاستمارة على مجموعة من الخبراء المتخصصين فى الإدارة الرياضية أو الإدارة العامة وبلغ عددهم (١٠) خبير (مرفق ١) وقد وضع الباحثون بعض المعايير لاختيار الخبراء وهى :

- أن يكون لديهم الخبرة الأكاديمية والمهنية فى مجال الإدارة الرياضية أو الإدارة العامة بحيث أن لا تقل عن ١٠ سنوات.
- وأن يكون قائم على التدريس فى أحد الجامعات المصرية وأن يكون حاصل على درجة الدكتوراه فى الإدارة الرياضية أو الإدارة العامة.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى محاور استمارة الواقع الفعلي للصراع التنظيمي (ن=١٠)

م	المحور	راي الخبير		النسبة المئوية
		مناسب	غير مناسب	
١	انواع الصراع التنظيمي.	١٠	--	١٠٠
٢	اسباب الصراع التنظيمي.	١٠	--	١٠٠
٣	انماط القيادة فى ادارة الصراع التنظيمي	٥	٥	٥٠

يتضح من الجدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لاستمارة الواقع الفعلي قد تراوحت ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، ولقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء، وبذلك تم استبعاد المحاور التي لم تحصل على هذه النسبة وعددها (١) محور وهو (أنماط القيادة فى إدارة الصراع التنظيمي).

وبذلك تم التوصل إلى أن محاور الاستبيان مرفق (٢)، وهى (أنواع الصراع التنظيمي - أسباب الصراع التنظيمي).

صياغة عبارات الاستمارة:

تم صياغة عبارات استمارة استبيان واقع الصراع التنظيمي مع الاستعانة بالمحاور المستخلصة من رأى الخبراء، والتي تقيس تلك المحاور، وقد راعى الباحثون عند صياغتهم لعبارات الاستبيان أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة، وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان الأولى في صورتها المبدئية، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية الأولى كما يوضح جدول (٣) كالاتي:

جدول (٣)

عبارات استبيان واقع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا في صورتها المبدئية

عدد العبارات	المحاور الفرعية	الاستمارة الأولى
١٣	١. أنواع الصراع التنظيمي	التعرف على الواقع الفعلي للصراع التنظيمي
١٣	٢. أسباب الصراع التنظيمي	

المعاملات العلمية للاستبيان:

١- صدق الاستبيان : لحساب صدق الاستبيان أستخدم الباحثون كلا من:

١ - صدق المحتوى.

٢ - صدق الاتساق الداخلي.

١. صدق المحتوى:

قام الباحثون بعرض الاستبيان على (١٠) عشرة من أساتذة متخصصين في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية، (مرفق ١) وذلك عن طريق المقابلة الشخصية لاستطلاع رأيهم بعد توضيح الهدف من الاستبيان للتأكد من صحتها وصدقها وعلى ضوء ملاحظتهم أمكن تعديل الاستبيان.

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات المحور الأول (أنواع الصراع التنظيمي) لاستمارة التعرف على الواقع الفعلي للصراع التنظيمي (ن=١٠)

النسبة المئوية	راى الخبير		العبارات	م
	غير مناسب	مناسب		
%١٠٠٠٠٠	----	١٠	اختلاف القيم والاتجاهات والاحتياجات بين العاملين بالهيئة.	١
%٩٠٠٠٠	١	٩	وجود مدير اصغر سننا من العاملين.	٢
%٨٠٠٠٠	٢	٨	الاعتماد فى التعيين بالمناصب القيادية على الوساطة والمحسوبية.	٣
%٨٠٠٠٠	٢	٨	عدم التوافق بين العاملين والقيادات داخل الهيئة.	٤
%٥٠٠٠٠	٥	٥	عدم رضا العاملين عن رؤسائهم.	٥
%٨٠٠٠٠	٢	٨	وجود بعض العاملين بالهيئة لايفضلون العمل الجماعى.	٦
%٦٠٠٠٠	٤	٦	الثقة فى مجموعة معينة من العاملين دون غيرهم.	٧
%٩٠٠٠٠	١	٩	عدم ثقة من العاملين فى درجة حياد متخذ القرار .	٨
%٨٠٠٠٠	٢	٨	القاء الاعباء على عاتق بعض العاملين دون تخصصهم .	٩
%٧٠٠٠٠	٣	٧	ظهور الشللية داخل الهيئة.	١٠
%٧٠٠٠٠	٣	٧	اعطاء مهام ومسئوليات للعاملين لانتناسب مع قدراتهم.	١١
%٥٠٠٠٠	٥	٥	اعطاء مكافآت لعاملين دون غيرهم.	١٢
%٩٠٠٠٠	١	٩	عدم وعي وادراك العاملين لتخصصهم دراية كاملة.	١٣

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للمحور الأول للاستبيان تراوحت ما بين (٥٠% إلى ١٠٠%)، وفى ضوء ذلك ارتضى الباحثون نسبة موافقة من ٧٠% فأكثر وتم استبعاد العبارات التي لم تحصل على هذه النسبة (٥،٧،١٢).

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات المحور الثاني (اسباب الصراع التنظيمي) لاستمارة التعرف على الواقع الفعلي للصراع التنظيمي (ن=١٠)

النسبة المئوية	راى الخبير		العبارات	م
	غير مناسب	مناسب		
%١٠٠٠٠	---	١٠	العلاقات الشخصية الغير طيبة مع الاخرين.	١
%١٠٠٠٠٠	---	١٠	هناك عدم مراعاة للظروف الشخصية للعاملين بالهيئة.	٢
%٧٠٠٠٠	٣	٧	يشعر العاملین بعدم الرضا عن العمل.	٣
%٧٠٠٠٠	٣	٧	يتنافس العاملین من اجل الحصول على الحوافز والمناصب.	٤
%١٠٠٠٠	---	١٠	اشعر بعدم بالامان والاستقرار داخل الهيئة.	٥
%٧٠٠٠٠	٣	٧	هناك قصور في بعض عمليات التنظيم واساليب القيادة.	٦
%٦٠٠٠٠	٤	٦	تتعارض الاهداف الادارية داخل الهيئة مع الاهداف الشخصية.	٧
%٨٠٠٠٠	٢	٨	هناك عدم وضوح للمسئوليات والسلطات للعاملين.	٨
%٦٠٠٠٠	٤	٦	عدم القدرة على اتخاذ القرار فى الوقت المناسب	٩
%٩٠٠٠٠	١	٩	هناك تباطؤ فى اتخاذ الاجراءات الحازمة ضد العاملین الذين يقومون بتعطيل الاعمال.	١٠
%٨٠٠٠٠	٢	٨	تفتقر الهيئة الى اساليب الرقابة الجيدة.	١١
%٩٠٠٠٠	-----	١٠	هناك نظم غير عادلة للاجور والحوافز والترقية.	١٢
%٥٠٠٠٠	٥	٥	اختلاف الثقافات التنظيمية بين العاملین	١٣

يتضح من جدول (٥) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للمحور الثاني للاستبيان تراوحت ما بين (٥٢% إلى ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك ارتضى الباحثون نسبة موافقة من ٧٠% فأكثر وتم استبعاد العبارات (٩، ١٣) والتي لم تحصل على هذه النسب، وفي ضوء ذلك تم استبعاد (٥ عبارات) لم تحصل على النسبة المحددة، وبذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورتها النهائية (٢١ عبارة) مرفق (٣).

٢. صدق الاتساق الداخلي:

للحصول على الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل بعد وبين المجموع الكلي للاستبيان وذلك على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون من مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا ومن خارج عينة البحث وجدول (٦) يوضح قيمة الارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين كل محور من محاور استبيان واقع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا (ن = ٢٥)

أسباب الصراع التنظيمي				أنواع الصراع التنظيمي			
الأسباب الشخصية للصراع		الأسباب التنظيمية للصراع		الصراع داخل الجماعة		صراع الأفراد	
العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط
١٦	٠.٥٤	١١	٠.٦٩	٦	٠.٦٧	١	٠.٦١
١٧	٠.٥١	١٢	٠.٦٣	٧	٠.٦٩	٢	٠.٥٧
١٨	٠.٧٠	١٣	٠.٥٠	٨	٠.٥٧	٣	٠.٧١
١٩	٠.٥٢	١٤	٠.٤٥	٩	٠.٦٦	٤	٠.٧٦
٢٠	٠.٧٤	١٥	٠.٧٦	١٠	٠.٥٣	٥	٠.٣١
٢١	٠.٦٤						

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ = ٠.٣٧٧

يتضح من جدول (٦) السابق ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط لأبعاد استبيان الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية بين (٠.٧٩ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

كما تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبيان الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية في العبارة التي تنتمي إليه كما يوضحها جدول (٧) التالي:

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين كل محور من محاور استبيان واقع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا (ن = ٢٥)

أسباب الصراع التنظيمي				أنواع الصراع التنظيمي			
الأسباب الشخصية للصراع		الأسباب التنظيمية للصراع		الصراع داخل الجماعة		صراع الأفراد	
العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط
١٦	*٠.٥٤	١١	٠.٦٩	٦	٠.٦٧	١	٠.٦١
١٧	*٠.٥١	١٢	٠.٦٣	٧	٠.٦٩	٢	٠.٥٧
١٨	*٠.٧٠	١٣	٠.٥٠	٨	٠.٥٧	٣	٠.٧١
١٩	*٠.٥٢	١٤	٠.٤٥	٩	٠.٦٦	٤	٠.٧٦
٢٠	*٠.٧٤	١٥	٠.٧٦	١٠	٠.٥٣	٥	٠.٣١
٢١	*٠.٦٤						

(* قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ = ٠.٣٧٧)

يتضح من جدول (٧) السابق ما يلي:

١. تراوحت معاملات الارتباط لمحور أنواع الصراع التنظيمي في بعد صراع الأفراد بين (٠.٥١ : ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
٢. تراوحت معاملات الارتباط لمحور أنواع الصراع التنظيمي في بعد الصراع داخل الجماعة بين (٠.٦٥ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
٣. تراوحت معاملات الارتباط لمحور أسباب الصراع التنظيمي في بعد الأسباب الشخصية للصراع بين (٠.٦١ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
٤. تراوحت معاملات الارتباط لمحور أسباب الصراع التنظيمي في بعد الأسباب التنظيمية للصراع بين (٠.٥٦ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات استبيان الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا والدرجة الكلية للاستبيان كما يوضحها جدول (٨) التالي.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات استبيان الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٥)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٥٦	٦	٠.٦٩	١١	٠.٧٠	١٦	٠.٧٥
٢	٠.٦٧	٧	٠.٧٥	١٢	٠.٧٤	١٧	٠.٦٠
٣	٠.٧٢	٨	٠.٦٢	١٣	٠.٨٠	١٨	٠.٦٦
٤	٠.٩١	٩	٠.٥٦	١٤	٠.٧٤	١٩	٠.٦٨
٥	٠.٨٠	١٠	٠.٦٧	١٥	٠.٦٤	٢٠	٠.٧٦
						٢١	٠.٧٢

(* قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ = ٠.٣٧٧

يتضح من جدول (٨) السابق ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات استبيان الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية والدرجة الكلية للاستبيان بين (٠.٥٦ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

ب: الثبات

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحثون باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة من مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا قوامها (٢٥) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول (٩) التالي يوضح ذلك.

جدول (٩)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستبيان واقع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا (ن=٢٥)

المحور	معامل ألفا	البعد
صراع الأفراد	*٠.٧٤	أنواع الصراع التنظيمي
الصراع داخل الجماعة	*٠.٧٣	
الأسباب الشخصية للصراع	*٠.٧٨	أسباب الصراع التنظيمي
الأسباب التنظيمية للصراع	*٠.٧٤	

(* قيمة (ر) الجدولية عند ٠.٠٥ = ٠.٣٧٧

يتضح من الجدول (٩) السابق ما يلي:

تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لمحاور استبيان الشبكات الإدارية ما بين (٠.٧٣ : ٠.٧٨) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

خطوات البحث:

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثون بأجراء دراسة استطلاعية من ٢٠١٨/٩/١ م إلي ٢٠١٨/٩/١٠ م على عينة بلغت (٢٥) خمسة وعشرون من مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا ومن خارج العينة الأصلية، حيث طبق عليهم استبيان (واقع الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية) وذلك:

- لمعرفة مناسبة العبارات لمستوي فهم العينة.
- التأكد من عدم وجود أي عبارات يصعب فهمها.
- تحديد زمن الإجابة على الاستبيان.
- إيجاد ثبات للاستبيانين (الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية - اتخاذ القرار بالهيئات الشبابية والرياضية).

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن العبارات مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر من العينة أي تعليقات توحى بأي صعوبة أو عدم الفهم ومناسبة الزمن الخاصة بالإجابة.

تطبيق البحث:

تم تطبيق استبيانين (الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية - اتخاذ القرار بالهيئات الشبابية والرياضية) على العينة الأساسية من مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا خلال الفترة من يوم الموافق الخميس ٢٠ / ٩ / ٢٠١٨ م إلى يوم الخميس الموافق ٢٥ / ١٠ / ٢٠١٨ م.

تصحيح استمارات الاستبيان:

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية:

استعان الباحثون بالبرنامج الإحصائي SPSS إصدار ٧.٢٢، وقد استخدم في ذلك المعالجات الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - مربع كا - النسبة المئوية - معامل الارتباط بيرسون .

عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول: ما أنواع الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا؟

البعد الأول صراع الأفراد:

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الأول: أنواع الصراع التنظيمي (البعد الاول: صراع الافراد) (ن = ١٣٥)

م	العبارات	الأستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	كا	الترتيب
		أوافق	الى حد ما	لا أوافق				
١	اختلاف القيم والاتجاهات والاحتياجات بين العاملين بالهيئة.	١٠٢	٢٥	٨	٣٦٤	٠.٩٠	١١١.٥١	١
٢	وجود مدير أصغر سننا من العاملين.	٣٣	٧٨	٢٤	٢٧٩	٠.٦٧	٣٧.٢٠	٣
٣	الاعتماد فى التعيين بالمناصب القيادية على الواسطة والمحسوبية.	٦٠	٣٥	٤٠	٢٩٠	٠.٧٢	٧.٧٨	٢
٤	عدم التوافق بين العاملين والقيادات داخل الهيئة.	٦٦	٤٤	٢٥	٢٢٩	٠.٥٧	١٨.٧١	٤
٥	عدم وعي وأدراك العاملين لتخصصهم دراية كاملة.	٧٦	٤٠	١٩	٢١٣	٠.٥٣	٣٦.٩٣	٥
الدرجة الكلية للمحور					١٥٧١	٠.٧٧		

قيمة كا الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

أن جميع قيم كا دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) دالة لعبارات " المحور الأول أنواع الصراع التنظيمي في البعد الأول "صراع الأفراد"، وبذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة

البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر حيث حصلت عبارات البعد الأول على وزن نسبي تراوحت ما بين (٠.٥٣ : ٠.٩٠)، كما جاءت في الترتيب الأول عبارة "١" بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة "٥".

وقد يرجع ذلك إلي أن عدم الاتفاق في القيم والاحتياجات للعاملين وذلك لاختلافها بينهم فمنهم من لديه مسئولية الأسرة والأبناء يسعى إلى تلبية مطالبهم والعمل خارج قطاع الشباب والرياضة على رأسها الأعمال الحرة التي تشبع المتطلبات المادية والنفسية في إثبات الذات وكذلك ضعف الإمكانيات بالهيئات الشبابية والرياضية هذا بالإضافة إلى عدم وعي وإدراك العاملين بالإدارة تخصصهم دراية كاملة والتحيز الشخصي من بعض الرؤساء لبعض العاملين في الإدارة من أقوى الأسباب لوجود صراع الأفراد.

ويؤكد هذا النتائج دراسة نوره فايز القحماوي (٢٠١٢) (١٤) ودراسة نجاة سلطان موسى الحليان (٢٠٠٩) (١٢) ودراسة حمد سعيد سلوم (٢٠٠٨) (٦) أن من أسباب الصراع بين الأفراد هو اختلاف الأخصائين الرياضيين بالنادي الرياضي في القيم ، وكذلك عدم وعي وإدراك الأخصائين الرياضيين لتخصصاتهم دراية كاملة ، ولا يحقق المديرون المساواة والعدالة مع الموظفين ، وغموض سياسات وإجراءات العمل ، وعدم توافر المعرفة الكاملة بتفاصيل متطلبات العمل ، والصراع بين الأفراد بسبب عدم فهم الدور أو الوظيفة وعدم وجود توصيف سليم للوظيفة وعدم الاتفاق في القيم والأهداف والحاجات وذلك بسبب الاختلافات الثقافية والشخصية لهم أو بسبب المناصب الوظيفية والأدوار التي يقومون بها نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وأدوارهم التي يقومون بها نتيجة لاختلاف وجهات النظر فيهم بينهم لاختلاف شخصياتهم واتجاهاتهم ودوافعهم وتنشئتهم الاجتماعية .

البعد الثاني: الصراع داخل الجماعة :

جدول (١١)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الأول: أنواع الصراع التنظيمي (البعد الثاني : الصراع داخل الجماعة) (ن = ١٣٥)

م	العبارات	الأستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	٢كا	الترتيب
		أوافق	الى حد ما	لا أوافق				
٦	وجود بعض العاملين بالهيئة لا يفضلون العمل الجماعي.	٦١	٥٣	٢١	٠.٧٧	١٩.٩١	٢	
٧	اعطاء مهام ومسئوليات للعاملين لا تتناسب مع قدراتهم.	٨٤	٣٥	١٦	٠.٨٣	٥٤.٧١	١	
٨	عدم ثقة من العاملين فى درجة حياد متخذ القرار.	٦٣	٥٣	١٩	٠.٥٦	٢٣.٦٤	٥	
٩	لقاء الاعباء على عاتق بعض العاملين دون تخصصهم.	٦٤	٤٢	٢٩	٠.٧٥	١٣.٩١	٤	
١٠	ظهور الشللية داخل الهيئة.	٥٥	٤٦	٣٤	٠.٧٢	٤.٩٣	٣	
		الدرجة الكلية للمحور			١٥٥٨	٠.٧٦		

قيمة كا ٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١١) ما يلي:

أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) دالة لعبارات " المحور الأول أنواع الصراع التنظيمي في البعد الثاني "الصراع داخل الجماعة"، وبذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر حيث حصلت عبارات البعد الأول على وزن نسبي تراوحت ما بين (٠.٥٦ : ٠.٨٣)، كما جاءت في الترتيب الأول عبارة "٧" بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة "٨" فهي عبارة غير دالة.

وقد يرجع ذلك إلي أن من أسباب الصراع داخل الجماعة أن المديرين لا يقومون بتوزيع المهام على الموظفين بشكل عادل كل حسب خبراته وقدراته وان بعض العاملين لا يتقنون في درجة حياد المدير ووجود بعض العاملين لا يفضلون العمل الجماعي؛ كما أكدت النتائج إلى عدم وجود شلليه داخل العمل وذلك لوجود التدوير الوظيفي بين العاملين وانتقال فيما بينهم بين الإدارات المختلفة أو عدم وجود مطامع مالية أو تنظيمية يسعى إليها القيادات بالإضافة إلى الزيارات الميدانية في مكان ممارسة الأنشطة المنفذة. ويؤكد هذا نتائج دراسة ويؤكد هذا النتائج دراسة نوره فايز القمحاوي ودراسة نجاة سلطان موسي الحليان أنه من أسباب الصراع داخل الجماعة أن المديرين لا يقومون بتوزيع المهام والاختصاصات والأنشطة على الموظفين بشكل عادل على حسب قدرات وخبرات كل شخص.

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني: ما أسباب الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا؟

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني: اسباب الصراع التنظيمي (البعد الاول: الاسباب الشخصية للصراع) (ن = ٣٥)

م	العبارات	الأستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	كا ^٢	الترتيب
		أوافق	الى حد ما	لا أوافق				
١١	العلاقات الشخصية الغير طيبة مع الاخرين	٧٤	٤١	٢٠	٣٢٤	0.80	٣٢.٩٣	١
١٢	هناك عدم مراعاة للظروف الشخصية للعاملين بالهيئة.	٥٨	٥٧	٢٠	٣٠٨	0.76	٢٠.٨٤	٣
١٣	يشعر العاملین بعدم الرضا عن العمل.	٥٦	٥١	٢٨	٢٩٨	0.74	٩.٩١	٤
١٤	يتنافس العاملین من اجل الحصول على الحوافز والمناصب.	٧١	٤٤	٢٠	٣٢١	0.79	٢٨.٩٣	٢
١٥	اشعر بعدم بالأمان والاستقرار داخل الهيئة.	٤٨	٥١	٣٦	٢٨٢	0.69	٢.٨٠	٥
	الدرجة الكلية للمحور				١٥٣٣	0.75		

قيمة كا ٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) دالة لعبارات المحور الثاني أسباب الصراع التنظيمي البعد الثالث "الأسباب الشخصية للصراع"، وبذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر حيث حصلت عبارات البعد الأول على وزن نسبي تراوحت ما بين (0.69: 0.80)، كما جاءت في الترتيب الأول عبارة "١١" بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة "١٥" فهي عبارة غير دالة.

وقد يرجع ذلك إلى أن عدم وجود ترابط بين العاملين وان العلاقات الشخصية الغير طيبة مع الآخرين والصراع من اجل الحصول على المناصب أو الحوافز من أكبر الأسباب الشخصية للصراع التنظيمي هذا بالإضافة إلى عدم انشغال العاملين بالقطاع الرياضي لكثرة عددهم وقلة الأنشطة المطلوب تنفيذها مما يترك مساحة يتم فيها بعض الصراعات الداخلية التي تؤدي إلى مشاحنات بين العاملين بالهيئات الرياضية المختلفة.

ويؤكد هذا نتائج دراسة حمد سعيد لسلوك (٢٠٠٨) (٦) نوره فايز القمحاوي (٢٠١٢) (١٤)

أن أسباب الصراع التنظيمي محدودية الموارد، عدم تحديد الصلاحيات، عدم تحديد المسؤوليات، التنافس الشديد بين الأفراد والإدارات التنظيمية للحصول على الموارد المالية.

جدول (١٣)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني: اسباب الصراع التنظيمي (البعد الثاني: الاسباب التنظيمية للصراع) (ن = ١٣٥)

م	العبارات	الأستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	كا	الترتيب
		أوافق	الى حد ما	لا أوافق				
١٦	هناك قصور في بعض عمليات التنظيم واساليب القيادة	٧١	٤٥	١٩	٣٢٢	0.79	٣٠٠٠٤	٢
١٧	تتعارض الاهداف الادارية داخل الهيئة مع الاهداف الشخصية	٦٥	٥٠	٢٠	٢٢٥	0.55	٢٣.٣٣	٥
١٨	هناك عدم وضوح للمسئوليات والسلطات للعاملين.	٦٣	٤٧	٢٥	٢٣٢	0.57	١٦.١٨	٦
١٩	هناك نظم غير عادلة للأجور والحوافز والترقية.	٧٣	٤١	٢١	٣٢٢	0.79	٣٠.٥٨	١
٢٠	هناك تباطؤ في اتخاذ الاجراءات الحازمة ضد العاملين الذين يقومون بتعطيل الاعمال.	٦٠	٥٨	١٧	٣١٣	0.77	٢٦.١٨	٣
٢١	تفتقر الهيئة الى اساليب الرقابة الجيدة.	٦٤	٥٠	٢١	٣١٣	0.77	٢١.٣٨	٤
	الدرجة الكلية للمحور				١٨٩٣	0.77		
	الدرجة الكلية للاستبيان ككل				٦٥٨٥	0.77		

قيمة كا ٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

أن جميع قيم كمال دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) دالة لعبارات المحور الثاني أسباب الصراع التنظيمي داخل الهيئات الشبابية والرياضية البعد الرابع الأسباب التنظيمية للصراع ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر، حيث حصلت عبارات البعد الأول على وزن نسبي تراوحت ما بين (0.55:0.79)، كما جاءت في الترتيب الأول عبارة "١٩" بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة "١٨".

وقد يرجع ذلك إلي أن طريقة توزيع الحوافز والأجور تتم بناء على الأهواء الشخصية ولا تحدد بمدى إنجاز الأعمال وان القصور في عمليات التنظيم في العمل من أهم أسباب الصراعات التنظيمية داخل الهيئة.

ويؤكد هذا نتائج دراسة نورة فايز القمحاوي ٢٠١٢ (١٤) ، دراسة السيد عبدالحميد محمد ٢٠١١ (٢) ، ودراسة إيمان سليمان عبد ربة محمد (٢٠٠٩) (٤) ، دراسة نجات سلطان موسي الحليان (٢٠٠٩) (١٢) ، دراسة حمد سعيد لسلم (٢٠٠٨) (٦) أن من الأسباب التنظيمية للصراع أنه لا يحقق المديرون المساواة والعدالة في التعامل مع الموظفين وتعارض الأهداف التي تسعى الوحدات التنظيمية إلى تحقيقه وأنه لا يوجد تناسب بين حجم السلطة والمسئولية للمناصب الإدارية.

الاستخلاصات:

في ضوء نتائج البحث يستخلص الباحثون الآتي:

أنواع الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا.

أ- البعد الأول: صراع الأفراد.

ب- البعد الثاني: الصراع داخل الجماعة.

أسباب الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا.

أ- البعد الأول: الأسباب الشخصية للصراع التنظيمي: (العلاقات الشخصية الغير طيبة مع الآخرين،

واختلاف الثقافات التنظيمية بين العاملين، اختلاف القيم والأهداف الفردية بين العاملين بالهيئات، الصراع من أجل الحصول على الحوافز والمناصب).

ب- البعد الثاني: الأسباب التنظيمية للصراع التنظيمي (التحيز والمجاملات في العمل من قبل الإدارة

العليا لبعض العاملين، قصور في بعض أداء العاملين، إسناد بعض الأعمال لبعض الإدارات بدون وجود عائد مادي أو معنوي مما يؤثر سلباً على العاملين، عدم وجود نظم عادلة للأجور والحوافز والترقية).

التوصيات:

بناء على عرض ومناقشة النتائج وفى حدود ما أظهرته نتائج البحث يوصى الباحثون بما يلى:

توصيات موجهة إلى الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بقنا:

١. يجب أن يكون هناك تقدير مادي ومعنوي للمجهود المبذول من العاملين في كل إدارة.
٢. العدالة في توزيع الأعمال الموكلة على العاملين.
٣. الحياد من الرؤساء للعاملين وعدم التحيز لأحد.
٤. إعطاء مهام ومسئوليات للعاملين تتناسب مع قدراتهم.

قائمة المراجع

١. أحمد عبدالعال محمد (٢٠٠١م). " التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء ". دراسة تطبيقية على الأندية الرياضية والاجتماعية. رسالة ماجستير. كلية التربية الرياضية. جامعة حلوان.
٢. السيد عبد الحميد محمد (٢٠١١م). " الصراعات الإدارية داخل الأندية الرياضية في ضوء التشريعات والقوانين المختصة بالحركة الرياضية. رسالة ماجستير. كلية التربية الرياضية بنين. جامعة حلوان.
٣. المجلس الأعلى للشباب والرياضة (١٩٩٦م). " قانون الهيئات الخاصة بالشباب والرياضة ". الموقع الرسمي لوزارة الرياضة. القاهرة .
٤. ايمان سليمان عبد ربة (٢٠٠٩) "الصراع التنظيمي والانماط القيادية لدى مديري مدراس التعليم الثانوى العام بجمهورية مصر العربية" رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة عين شمس.
٥. حسين محمود حريم (٢٠٠٤م). "السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال". دار ومكتبة الحامد. عمان. الأردن.
٦. حمد سعيد لسلم (٢٠٠٨) . "تأثير استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمى على اداء العاملين على امارة منطقة عسير فى المملكة العربية السعودية " . رسالة دكتوراة. غير منشورة.كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. جامعة القاهرة.
٧. ريهام أمين حمزة: متطلبات تطبيق الحوكمة في الأندية الرياضية، المؤتمر العلمي الدولي السادس عشر الرياضة المدرسية وتحديات التغيير في الوطن العربي، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان، نوفمبر ٢٠١٥م.
٨. سعيد فايز السبعي (٢٠١٢م). "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويون بمكاتب التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين". رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى. السعودية.

٩. عادل ريان محمد (٢٠٠٥م). " محاضرات في السلوك التنظيمي ". قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. جامعة أسيوط.
١٠. عمرو سعد عز الدين (٢٠١٦م). "إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الإنجاز لدى الأخصائيين الرياضيين بالهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة أسيوط". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الرياضية. جامعة أسيوط.
١١. محمد عبد الفتاح الصيرفي (٢٠٠٨م). " إدارة الصراع " مؤسسة حورس الدولية للنشر. القاهرة.
١٢. نجات سلطان موسى الحلوان (٢٠٠٩) "اثر الصراع التنظيمي على صنع القرارات الاستراتيجية في القطاع الصحى فى دولة الامارات العربية المتحدة". رسالة دكتوراة. غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. جامعة القاهرة.
١٣. نهى سليمان القليوبي (٢٠٠٣م). دراسة تقييمية لبعض التنظيمات الرياضية في ج. م. ع. " رسالة ماجستير. كلية التربية الرياضية. جامعة حلوان. القاهرة.
١٤. نورة فايز عبد العاطي القمحاوي (٢٠١٢) " استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي لحل المنازعات الداخلية بإدارة الأندية الرياضية " رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية.
١٥. وزارة الدولة للشباب والرياضة: قرار رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩م.

المراجع من شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).

N	Site	Time	Date
16	- http://www.momra.gov.sa.PolicesFiles	11:00am	1/1/2018

ملخص البحث باللغة العربية

هدف البحث:

يهدف البحث على التعرف على الواقع الفعلي للصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا .

منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة

مجتمع وعينة البحث:

- يشتمل مجتمع البحث على مديري الهيئات الشبابية والرياضية ومديري الإدارات الفرعية ومديري العموم بمديرية الشباب والرياضية بقنا بإجمالي عدد (٢٧٠) فرد.
- تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية من مديري مراكز الشباب والأندية واللجان الرياضية وأفرع الاتحادات (المناطق)، مديري العموم بمديرية الشباب والرياضة ومديري الإدارات الفرعية بإجمالي عينة بلغت (١٣٥) فرد.

أدوات جمع البيانات:

- المقابلة الشخصية
- تحليل الوثائق
- استمارتي الاستبيان

الاستخلاصات:

فى ضوء نتائج البحث يستخلص الباحثون الاتى: انواع الصراع التنظيمى بالهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا

أ. البعد الاول: صراع الافراد

ب. البعد الثانى: الصراع داخل الجماعة

اسباب الصراع التنظيمي بالهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة قنا

- أ- البعد الاول: الاسباب الشخصية للصراع التنظيمى : (العلاقات الشخصية الغير طيبة مع الاخرين، اختلاف الثقافات التنظيمية بين العاملين، اختلاف القيم والاهداف الفردية بين العاملين بالهيئات، الصراع من اجل الحصول على الحوافز والمناصب).
- ب- البعد الثانى: الاسباب التنظيمية للصراع التنظيمى (التحيز والمجاملات فى العمل من قبل الادارة العليا لبعض العاملين، قصور فى بعض اداء العاملين، اسناد بعض الاعمال لبعض الادارات بدون وجود عائد مادي او معنوى مما يؤثر سلبا على العاملين، عدم وجود نظم عادلة للأجور والحوافز والترقية).

Summary of research in English

Search Goal:

The research aims to identify the actual reality of the organizational conflict among the directors of youth and sports organizations in Qena Governorate

Research Methodology :

The researcher used the descriptive approach (survey studies) to suit the nature of the study

Community and Sample Search:

The research community includes the directors of the youth and sports bodies, the directors of the sub-departments and the directorates of the Directorate of Youth and Sports, with a total number of (270) individuals

The sample of the research was selected by random stratified method of managers of youth centers, clubs, sports committees, branches of federations (regions), general managers in the directorate of youth and sports, and directors of sub-departments with a total sample of 135 members.

Data collection tools:

personal interview-

Document Analysis-

The questionnaire forms-

Extractions

In light of the results of the research, the following researcher concludes :

I am the organizational conflict in youth and sports bodies in Qena governorate

A - The first dimension: The struggle of individuals

B - The second dimension: Conflict within the group

The causes of the organizational conflict in youth and sports organizations in Qena governorate:

A. The first dimension: The personal reasons of the organizational conflict: (the personal relations are not good with others, the organizational cultures between the workers, the different values and the individual goals among the employees of the bodies, the struggle for incentives and positions

B - The second dimension: - organizational reasons of the organizational conflict (bias and courtesies in the work by the senior management of some workers, lack of some performance of employees, assigning some of the work to some departments without the existence of material or moral return which negatively affects workers, the absence of fair systems of wages and incentives
Promotion