

استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالذكاء الإجتماعي لدى مديري الهيئات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج وأسيوط

* أ.م.د/ أحمد محمد أحمد أبوالميزيد

** أ.م.د/ شيماء على محمد لولي

– المقدمة ومشكلة البحث:

ولقد أصبحت ظاهرة التعامل مع الصراع التنظيمي من الامور التي تأخذ وقتاً ليس باليسير من اوقات المديرين، فهو بجانب الوظائف الإدارية الاساسية التي يتولاها ، فهو ايضاً يخصص جزءاً من وقته للتعامل مع تلك الصراعات التي اصبحت من الظواهر الطبيعية داخل تلك المنظمات.(١٥:١٦) فهناك نسبة كبيرة من المديرين فى مختلف المستويات التنظيمية يخصصون حوالى ٢٥% من اوقاتهم فى إدارة الصراع واصبح التعامل مع الصراع التنظيمي من الواجبات الاساسية ، ومع ظهور اهمية التعامل مع الصراعات التنظيمية ظهر ايضاً دور الذكاء الاجتماعى لكونه من جوانب الشخصية الهامة ، حيث يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الاخرين وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة ، اى انه بقدر تمتع الانسان بقدر من الذكاء الاجتماعى من خلال التفاعل الاجتماعى واقامه علاقات مع الاخرين بقدر ما يمكنه من تقادى الصراعات مع زملائه.(١٢:٣٥)

حيث يلعب مستوى الذكاء الاجتماعى دوراً هاماً فى تحقيق الأفراد الى أهدافهم الشخصية وايضاً الخاصة بالعمل ، حيث يستغلة لتلبية حاجة الآخرين دون التأثير على حاجته الشخصية لذا لا تكمن أهمية وجود مستوى الذكاء الاجتماعى فقط لدى الأفراد ولكن فى كيفية استغلاله والاستفادة منه .(٦ :٢٠٠) مما سبق يتضح لنا أهمية الدور الذى يلعبه الذكاء الاجتماعى لدى الافراد فى التعامل مع الصراعات التنظيمية المختلفة لتحقيق الأهداف الشخصية لدى العاملين والمنظمة بشكل عام.

ومن هنا ظهرت مشكله الدراسة الحالية حيث نجد أنه فى ظل التطورات الدستورية للقوانين واللوائح فقد لاحظ الباحثان ان هناك الكثير من مديري الهيئات يعينوا من خلال قرار مجلس الادارة حيث يشترط ان يكون حاصل على مؤهل متوسط مع خبرة لا تقل عن ١٠ سنوات او مؤهل على حيث يتم تعيينهم كمديرين مسئولين عن الهيئات الرياضية ومن خلال المقابلات الشخصية التى اجراها الباحثان تبين لهم ان هناك الكثير من المديرين ليست لديهم خبرات إدارية كافية وفى ظل التقارب الاسرى والاجتماعى التى تتميز به البيئة المصرية فإن هؤلاء المديرين يلجئون الى حل الكثير من الصراعات الادارية عن طريق التواصل

* أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية والتروييح- كلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.
**أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية- كلية التربية الرياضية – جامعة أسيوط.

الاجتماعى والمشاركات الاجتماعية مما دعى الباحثان الى اجراء دراسة للتعرف على استراتيجيات الصراع التنظيمى وعلاقتها بالذكاء الاجتماعى لدى مديري الهيئات بمدرية الشباب والرياضة .

- **هدف البحث:** التعرف على استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمى وعلاقتها بالذكاء الاجتماعى لدى مديري الهيئات بمديرية الشباب والرياضة .

- **تساؤلات البحث**

١- ما هى استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمى لدى مديري الهيئات بمديريات الشباب والرياضة؟

٢- ما مستوى الذكاء الاجتماعى لدى مديري الهيئات بمديريات الشباب والرياضة ؟

٣- ما علاقة الصراع التنظيمى بمستوى الذكاء الاجتماعى لدى مديري الهيئات بمديريات الشباب والرياضة ؟

- **المصطلحات الواردة بالبحث:**

الصراع التنظيمى : Organizational Conflict

"هو حالة من التوتر او حالة عدم الانسجام بين الافراد مع محاولة كل طرف فرض توجيهاته او السيطرة على الطرف الاخر مما يؤدى الى ظهور اثار سلبية فى تماسك الجماعة الرياضية".(٩:٤)

الذكاء الاجتماعى:-

" قدرة المرء على ادراك وفهم سلوكياته ودوافعه الذاتية وسلوكيات ودوافع الاخرين والاستفادة الاجابية من هذه المعلومات فى المواقف الاجتماعية" (٩:١٣)

- **الدراسات السابقة:**

أ- **الدراسات العربية:**

١-دراسة "عبدالجبار ابو سنية" (٢٠١٤م) (١١)، وقد استهدفت الكشف عن مستوى ادارة الصراع التنظيمى لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية فى محافظة العاصمة عمان ، وعلاقاته بمستوى الولاء التنظيمى للمعلمين من وجه نظرهم ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفى ، وتكونت عينه الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمه ، وكانت اهم ادوات جمع البيانات استبيان الصراع التنظيمى، وكانت اهم النتائج ان مستوى ادارة مديري المدارس الثانوية الحكومية للصراع التنظيمى من وجه نظر المعلمين كان (متوسطاً) ، ووجود علاقة دان دلالة احصائية بين مستوى ادارة المديرين للصراع التنظيمى وبين مستوى اولاء التنظيمى للمعلمين .

٢-دراسة "صفاء الجعافرة" (٢٠١٣م) (١٠)، وقد استهدفت التعرف على العلاقة بين اساليب ادارة الصراع التنظيمى وعلاقتها بالابداع الادارى لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية فى محافظة الكرك، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفى وقد استخدم الباحث المنهج الوصفى وتكونت العينه من (٢٢٥) مديراً ومديره، وكانت

اهم ادوات جمع البيانات استبيان ادارة الصراع التنظيمي ومقياس الابداع الاداري، وكانت من اهم النتائج ان المجال الكلي لأساليب ادارة الصراع جاء بدرجة (مرتفعة)، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في اساليب ادارة الصراع تعزى للمؤهل العلمي.

ثانياً: - الدراسات الأجنبية:-

٣-دراسة "Tony carter" (٢٠٠٩م) (٣٧)، وقد استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين انتاجية الموظف والتمكين من حل الصراع في الإدارة، وأهمية الموظفين المتخصصين في المنظمات ودور التفكير المنهجي في عملية اتخاذ القرار من قبل الادارة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد بلغت العينة (٣١٠) شركة منتشرة في الولايات المتحدة وأوروبا والصين وكانت من اهم أدوات جمع البيانات استمارة التمكين في الادارة ، وكانت أهم النتائج أن أكثر الموظفين كانوا أكثر إنتاجية عند تمكينهم من حل الصراع داخل الإدارة.

٤-دراسة "Brewer" (٢٠١٢م) (٢٤)، وقد استهدفت التعرف على العلاقة بين دور الجنس وحالة المنظمة وسلوك إدارة الصراع للذكور والإناث في ثلاث منظمات متشابهة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت العينة (١١٨) فردا ، وكانت أدوات جمع البيانات استمارة ادارة الصراع ، وكانت أهم نتائج الدراسة أن للإدارة الدنيا دورا هاما في الطاعة،وتفادى الصراع ،بينما كان للإدارة العليا دور مهم في نموذج احتواء الصراع.

- التعليق على الدراسات السابقة:

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ، يستطيع الباحثان أن يوضحان أوجه الاتفاق والاختلاف ومدى الاستفادة من تلك الدراسات كما يلي:

-أوجه الاتفاق :

- ١-استخدمت الدراسة الحالية مع الدراسات المرتبطة بالمنهج الوصفي .
 - ٢-استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وهي نفس أداة جمع البيانات التي استعان بها الباحثان في الدراسة الحالية.
 - ٣-كما استخدمت الدراسات المنهج الوصفي لنفس غرض الدراسة الحالية لملائمته لطبيعة البحث.
- أوجه الاختلاف:

- ١-تناولت الدراسات السابقة متغيرات البحث ادارة الصراع الذكاء الاجتماعي بالدراسة على حده.
- ٢-اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات المرتبطة في اختيار مجتمع وعينة البحث، حيث تم التطبيق على مديري بعض مديريات الشباب والرياضة.

٣- اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات المرتبطة في اختيار العينة بالطريقة العشوائية.

-مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

١- تحديد المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الحالية.

٢- طرق اختيار مجتمع وعينة الدراسة.

٣- اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة للدراسة الحالية .

٤- وضع تساؤلات البحث في ضوء هدف الدراسة.

٥- استخدام الأسلوب والمعاملات الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.

٦- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة.

- إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في مديري الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج وأسيوط.

ثالثاً : عينة البحث : حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من مديري الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج وأسيوط وقد بلغت حجم العينة الاستطلاعية (٢٠) والعينة الأساسية (٢٠٠).

رابعاً: أدوات جمع البيانات :

لجمع بيانات الدراسة استعان الباحثان بالأدوات التالية:

١- استمارة استبيان للتعرف على استراتيجيات الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات .

٢- استمارة استبيان للتعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي ببعض لدى مديري الهيئات .

خطوات بناء استمارات الاستبيان :-

الاستمارة الأولى وهدفت التعرف على استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي.

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحث بتحديد (٥) محاور للتعرف على استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي ومن خلال تحليل الباحث

لعدد من المراجع المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مثل (٢)، (٣)،

(٤)،(٥)، (٧)،(٨)، (١٠)، (١٢)،(١٤)، (١٥)، (٢١)،(٢٢)،(٢٣)،(٢٤)،(٢٥)،(٢٦)،(٢٧)،(٢٨)،

(٢٩)،(٣٠)،

(٣١)،(٣٣)،(٣٦)،(٣٧) تم وضع الاستمارة في صورتها الأولية مرفق (٢) ثم تم عرضها على (١٠) من

الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) للتعرف على درجة موافقتهم عليها وبعد تفرغ البيانات طبقاً لآرائهم في الموافقة جاءت محاور الاستبيان

جدول (١) آراء السادة الخبراء في محاور استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي (ن = ١٠)

المحاور	موافق	غير موافق	%				
١ أسلوب التعاون (الدمج)	١٠	-	١٠٠%	٤	أسلوب المنافسة (القوة)	٨	٢
٢ أسلوب التجنب (التحاشي)	٩	١	٩٠%	٥	أسلوب التفاوض (الطول الوسط)	٩	١
٣ أسلوب التنازل (المجاملة)	٩	١	٩٠%				

يتضح من جدول رقم (١) أن نسبة آراء السادة الخبراء في محاور استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي قد حازت على موافقة أكثر من ٧٠% من آراء الخبراء وهي النسبة التي ارتضاها الباحثان ، بالتالي تم قبول كل المحاور الخاصة باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي.

- تحديد عبارات الاستمارة في شكلها الأولي:-

قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات بما يتناسب مع كل محور من المحاور التي تم تحديدها والتوصل إليها وعرض الاستبيان في صورته الأولى مرفق (٣) على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك لتحديد مدى مناسبة العبارات الموضوعية لاستمارة الاستبيان حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٣٠%:١٠٠%) ولقد ارتضى الباحثان نسبة ٧٠% فأكثر للموافقة على العبارات وقد تم استبعاد العبارة رقم (٤،١٢) من محور الدمج والعبارة رقم (٩) من محور التجنب ، والعبارة رقم (٥،٩) من محور المنافسة والعبارة رقم (٨،٦) من محور التفاوض.

- المعاملات العلمية للاستبيان:

* الصدق (صدق الاتساق الداخلي) : قام الباحثان بعد استبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة ٧٠% فأكثر على العينة الاستطلاعية وعددهم (٢٠) من مديري الهيئات بمحافظة سوهاج وأسيوط بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية حيث تراوح معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (٠،٥٦ : ٠،٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع العبارات في كل محور من محاور الاستبيان

- الثبات: قام الباحثان بحساب ثبات الاستمارة من خلال معامل ارتباط بيرسون حيث تراوح ما بين (٠،٥٥) إلى (٠،٩٤)، وأن متوسط مجموع المحاور بلغ (٠،٧٦) وهي قيم دالة إحصائياً

- تطبيق الاستبيان: بعد أتمام المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان الخاص باستراتيجيات إدارة

الصراع التنظيمي، ثم تطبيق الاستبيان مرفق (٤) على عينة الدراسة وعددهم (٢٠٠) من مديري الهيئات عينة البحث خلال الفترة ٢٠١٩/٢/١م حتى ٢٠١٩/٢/١٥م.

- خطوات بناء الاستمارة الثانية :-

هدفت التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحثان بتحديد (٥) محاور للتعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي ومن خلال تحليل الباحثان لعدد من المراجع المتخصصة والدراسات السابقة في مجال علم الاجتماع مثل (١)، (٦)، (٩)، (١١)، (١٣)، (١٦)، (١٧)، (١٨)، (١٩)، (٢٠)، (٣٢)، (٣٤)، (٣٥)، (٣٨)، (٣٩) ثم وضع المحاور في صورتها الأولية مرفق (٥) حيث تم عرضها على (١٠) من الخبراء في مجال علم الاجتماع مرفق (١) للتعرف على درجة موافقتهم عليها وبعد تفريغ البيانات اتضح أن محاور الذكاء الاجتماعي قد تراوحت بين (٨٠% : ١٠٠%) حيث ارتضى الباحثان نسبة ٧٠% فأكثر لقبول المحاور وبالتالي تم قبول كل المحاور المقترحة.

- تحديد عبارات الاستمارة في شكلها الأولي:-

قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات بما يتناسب مع كل محور من المحاور التي تم تحديدها والتوصل إليها وعرض الاستبيان في صورته الأولية مرفق (٦) على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك لتحديد مدى مناسبة العبارات الموضوعية لقياس الاستبيان وبعد العرض على السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان قد تراوحت ما بين (٣٠% : ١٠٠%) ولقد ارتضى الباحثان نسبة ٧٠% فأكثر للموافقة على العبارات وقد تم استبعاد العبارة رقم (٦) من محور الكفاية الاجتماعية والعبارة رقم (٥) من محور الانضباط الاجتماعي والعبارة رقم (١٢،٨،٥) من محور المهارات الاجتماعية والعبارة رقم (١١،٩) من محور التسامح الاجتماعي والعبارة رقم (١٠،٧،٣) من محور المشاركة الوجدانية.

- المعاملات العلمية للاستبيان:

- صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحثان بعد استبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة ٧٠% فأكثر على العينة الاستطلاعية وعددهم (٢٠) من مديري الهيئات بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان حيث اتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (٠،٥٦ : ٠،٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع العبارات في كل محور من محاور الاستبيان

- الثبات: قام الباحثان بحساب ثبات الاستمارة من خلال معامل ارتباط بيرسون حيث اتضح ان معامل الارتباط قد تراوح ما بين (٠,٧٧) إلى (٠,٨٣)، وأن متوسط مجموع المحاور بلغ (٠,٧٩) وهي قيم دالة احصائياً

- تطبيق الاستبيان :

بعد أتمام المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان الخاصة بمستوى الذكاء الاجتماعي، ثم تطبيق الاستبيان مرفق (٤) على عينة الدراسة وعددهم (٢٠٠) من مديري الهيئات بمحافظة سوهاج واسيوط عينة البحث خلال الفترة ٢٠١٩/٤/٣م حتى ٢٠١٩/٤/١٨م.

- عرض النتائج ومناقشتها:

وفقاً لهدف الدراسة وفي ضوء منهج وعينة البحث وفي حدود المعالجات الإحصائية المستخدمة سوف يتناول الباحث عرض النتائج في ضوء التحقق من هدف البحث والرد على التساؤلات التالية :

- التساؤل الأول:

ما هي استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري الهيئات بمديرية الشباب والرياضة ؟

جدول (٢) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحور اسلوب التعاون (الدمج)

م	سوهاج		م	أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج		م
	ق	%		ق	%		ق	%	
١	٣٢٥	٦٥	٦	٣٤٢	٦٨,٤	١	٣٢٥	٦٥	٦
٢	٣٥٠	٧٠	٧	٣٥١	٧٠,٢	٢	٣٥٠	٧٠	٧
٣	٤٠٦	٨١,٢	٨	٣٨٦	٧٧,٢	٣	٤٠٦	٨١,٢	٨
٤	٣٥١	٧٠,٢	٩	٣٥٦	٧١,٢	٤	٣٥١	٧٠,٢	٩
٥	٤٠٣	٨٠,٦	١٠	٤٠٨	٨١,٦	٥	٤٠٣	٨٠,٦	١٠

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (أسلوب التعاون) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٤,٤% : ٨٨,٤%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٤,٧%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٦,٤% : ٨٧,٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٥,٠٦%) ، ولقد حصلت العبارات (٣، ٥، ٦، ٨) على أعلى النسب حيث يؤمن جميع العاملين بفكرة التعاونية وأنهم جميعاً في قارب واحد وأن العمل الجماعي الذي يتسم بالتعاون والترابط هو الوسيلة الفعالة لإدراك النجاح وبلوغ الأهداف المرجوة وأن أفراد العينة يحرصون على تقديم مصلحة العمل عن المصلحة الشخصية ويرجع ذلك الباحثان الى اهتمام مجلس إدارة الهيئة بتشكيل لجان لتعزيز مبدأ المشاركة والتعاون لانجاز أهداف الهيئة والسماح باستخدام القدرات وتفجير الطاقات الكامنة لمصلحة الهيئة

حيث أن وعى المديرين بالعمل الجماعي يخفف من الأعباء الملقاه على عاتقهم وتمكنهم من الاستفادة من خبرات زملائهم، بينما حصلت العبارات (١، ٧) على أقل النسب المئوية حيث يوجد قصور في دراسة الاسباب الخاصة بالصراع مع الزملاء وكذلك مناقشة ابعاد المشكلة بشكل مفتوح ، حيث يفضل هؤلاء الاهتمام بإشباع الحاجات والرغبات الشخصية والزملاء على حد سواء ويرجع ذلك الباحثان الى تجنب العينة الى اسلوب مواجهه حرصاً على العلاقات الشخصية والاجتماعيه بينهم ،وبوجه عام فإن أسلوب التعاون قد حصل على نسبة مئوية مرتفعة

جدول (٣) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور اسلوب التجنب (التحاشي)

م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)	
	ق	%	ق	%		ق	%	ق	%
١	٣٢٠	٦٤	٤١١	٨١	٦	٣٢٤	٦٦,٨	٤١١	٨٢,٢
٢	٤١٠	٨٢	٣٤٢	٦٥	٧	٤٠٦	٨١,٢	٣٤٢	٦٨,٤
٣	٣٦٥	٧٣	٣٥١	٧٠	٨	٣٧٧	٧٥,٤	٣٥١	٧٠,٢
٤	٣٨٦	٧٧,٢	٣٦٠	٧٠,٢	٩	٣٥٦	٧١,٢	٣٦٠	٧٢
٥	٣٧٠	٧٤	٣٦٧	٧٥,٢	١٠	٣٦٩	٧٣,٨	٣٦٧	٧٣,٤

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (أسلوب التجنب) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٤%:٨٢%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٣,١%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٦,٨% : ٨٢,٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٣,٢%) ، ولقد حصلت العبارتين (٦,٢) على أعلى نسب حيث يجنب المديرين اتخاذ القرارات التي من شأنها تجلب خلافاً لان ايمانهم بأن الخلافات لا تستحق أن تكون سبباً لتعطيل العمل ، بينما حصلت العبارتين (٧,١) على أقل النسب المئوية حيث يتجنب المديرين المناقشات المفتوحة مع الزملاء ولكن دون التوصل من واجباتهم ودورهم في حل المشكلة وبوجه عام فإن أسلوب التجنب قد حصل على نسبة مئوية مقبولة للمحور ككل وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "محمد مجدي سيد" (٢٠١٣م) (١٤) حيث حصل محور التجنب على نسبة مئوية مقبولة وكان الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين عينه البحث وزملائهم من أهم أسباب تبني اسلوب التجنب وفي ذلك

جدول (٤) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحور اسلوب التنازل (المجاملة)

م	سوهاج (١٠٠)		م	أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		م
	ق	%		ق	%		ق	%	
١	٣٨٥	٧٧	٦	٣٨٢	٧٦,٤	٦	٣٦٩	٧٣,٨	٦
٢	٤٠٦	٨١,٢	٧	٣٨٦	٧٧,٢	٧	٣٩٤	٧٨,٨	٧
٣	٣٠٤	٦٠,٨	٨	٣١١	٦٢,٢	٨	٣١٣	٦٢,٦	٨
٤	٣٨٦	٧٧,٢	٩	٣٥٦	٧١,٢	٩	٤١٧	٨٣,٤	٩
٥	٣٧٠	٧٤	١٠	٣٦٦	٧٣,٢	١٠	٣٨٥	٧٧	١٠

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (أسلوب المجاملة) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٠,٨% : ٨٦,٦%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٥,١%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٢,٢% : ٨٣,٤%) والمجموع الكلي للمحور (٧٣,٥%) ، ولقد حصلت العبارات (٩,٧,٢) على أعلى نسب حيث يقدم المديرين المجاملات لفض مواقف الصراع وتهدئة الموقف لحل المشكلات بطريقة ترضي الجميع وذلك لتقديم المصلحة العامة للعمل ، بينما حصلت العبارتين (٣,٨) على أقل النسب المئوية حيث يختلف المديرين مع زملائهم ولكن هذا لا يجعل متمسكين بأرائهم حفاظاً على المصلحة العامة وعلاقتهم بين زملائهم وبوجه عام فإن استراتيجية التنازل والمجاملة قد حصلت على نسبة مئوية مرتفعة للمحور وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "ميساء بنى فضل" (٢٠١١م) (٢١) حيث حصل محور المجاملة على نسبة مئوية عالية حيث ارتبط بمستوى رضا الموظفين بالعمل .

جدول (٥) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحور اسلوب المنافسة (القوة)

م	سوهاج (١٠٠)		م	أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		م
	ق	%		ق	%		ق	%	
١	٣٢٠	٦٤	٦	٣٣٣	٦٦,٦	٦	٣٢٥	٦٥	٦
٢	٤١١	٨٢,٢	٧	٤٣٦	٨٧,٢	٧	٤٠٨	٨١,٦	٧
٣	٣٥١	٧٠,٢	٨	٣٦٠	٧٢	٨	٣٥١	٧٠,٢	٨
٤	٣٨٦	٧٧,٢	٩	٣٥٦	٧١,٢	٩	٤١٠	٨٢	٩
٥	٣٧٠	٧٤		٣٩٦	٧٩,٢				

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (استراتيجية المنافسة) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٤% : ٨٢,٢%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٣,٦%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٥% : ٨٧,٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٥%) ، ولقد حصلت العبارات (٩,٧,٢) على أعلى نسب حيث تسعى عينة البحث الى الاجتهاد في العمل لإثبات الذات وكسب ثقة الرؤساء وهذا يدعوهم الى التمسك بحقهم في القيادة لذا

يلجأون الى استخدام العقوبات الإدارية لحل موضوعات الصراع بين الاطراف المتنازعة، بينما حصلت العبارتين (٦،١) على أقل النسب المئوية حيث لا يتعامل المديرين مع الصراعات على انها عملية مكسب وخسارة ولكن يلجأ المدير الى تعزيز موقفه بشكل دائم ، وفي ذلك يذكر "جمال محمد علي ، أحمد العمادي" (٢٠١٥) (٥) أن الواقع العملي يفرض علينا أنه لا يوجد نمط قيادي بنسبه ١٠٠% حيث يفرض الموقف او الزمن او المكان على المدير ان يتخذ قراراً لا يتطابق مع شخصيته او ما يؤمن به وقد يكون للجماعة اثر كبير في اتخاذ القرار لحل مشكلة ما .

جدول (٦) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور استراتيجية التفاوض (الحلول الوسط)

م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)	
	ق	%	ق	%		ق	%	ق	%
١	٣٥١	٧٠،٢	٣٦٠	٧٢	٥	٣٧٠	٧٤	٣٥٦	٧١،٢
٢	٤٠٦	٨١،٢	٤١٠	٨٢	٦	٣٩٩	٧٩،٨	٤٠١	٨٠،٢
٣	٣٧٧	٧٥،٤	٣٨٢	٧٦،٤	٧	٣٥٠	٧٠	٣٥١	٧٠،٢
٤	٣١٦	٦٣،٢	٣٢٤	٦٦،٨	٨	٣٥٥	٧١	٣٦٠	٧٢

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (استراتيجية التفاوض) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٣،٢% : ٨١،٢%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٣،٦%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٦،٨% : ٨٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٣،٦%) ، ولقد حصلت العبارات (٦،٢) على أعلى نسب حيث يراعي عينة البحث مشاعر الآخرين حفاظاً على العلاقات بينهم وهذا ما يدعوهم الى تشجيع سياسة الأخذ والعطاء لايجاد حلول ترضي جميع الاطراف ، بينما حصلت العبارة رقم (٤) على أقل النسب المئوية حيث لا يلجأ المديرين الى اشعار جميع الاطراف المتصارعة بأنهم على حق ،وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "السيد عبد الحميد محمد" (٢٠١١م) (٣) حيث حصل محور التفاوض على نسبة مئوية مقبولة حيث اثرت التغييرات القانونية الخاصة بالحركة الرياضية على الصراعات الادارية بين الاداريين وكان تشجيع سياسة الأخذ والعطاء من ابرز المحاور التي تبنها الاداريين لفض مواقف الخلاف المختلفة.

التساؤل الثاني:-

ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري الهيئات ؟

جدول (٧) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور (الكفاية الاجتماعية)

م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)	
	ق	%	ق	%		ق	%	ق	%
١	٤٠٣	٨٠،٦	٤٠٨	٨١،٦	٦	٤٤٢	٨٨،٤	٤٣٠	٨٦
٢	٣٧٧	٧٥،٤	٣٨٢	٧٦،٤	٧	٣٥٠	٧٠	٣٥١	٧٠،٢

٦٨،٤	٣٤٢	٦٥	٣٢٥	٨	٧٧،٢	٣٨٦	٨١،٢	٤٠،٦	٣
٧٢	٣٦٠	٧٠،٢	٣٥١	٩	٧١،٢	٣٥٦	٧٧،٢	٣٨٦	٤
٦٦،٨	٣٢٤	٦٤	٣٢٠	١٠	٨٧،٢	٤٣٦	٧٤	٣٧٠	٥

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (الكفاية الاجتماعية) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٤%:٨٨،٤%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٤،٦%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٦،٨% : ٨٧،٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٥،٥%) ، ولقد حصلت العبارات (٦،٥) على أعلى نسب حيث أن عينة البحث لديهم القدرة والرغبة في تعديل سلوكهم للفضل والتعلم من الاخطاء ولديهم الرغبة كذلك في التخطيط للمستقبل ، بينما حصلت العبارة رقم (١٠) على أقل النسب المئوية حيث أن المديرين لا توجد لديهم الرغبة قضاء اوقات فراغهم بمفردهم ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "موسي صبحي موسي" (٢٠٠٧م) (١٩).

جدول (٨) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحور (الانضباط الاجتماعي)

م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)	
	ق	%	ق	%		ق	%	ق	%
١	٤٠،٦	٨١،٢	٣٨٦	٧٧،٢	٥	٣٥٠	٧٠	٣٥١	٧٠،٢
٢	٣٨٦	٧٧،٢	٣٥٦	٧١،٢	٦	٣٢٥	٦٥	٣٤٢	٦٨،٤
٣	٣٧٠	٧٤	٤٣٦	٨٧،٢	٧	٣٥١	٧٠،٢	٣٦٠	٧٢
٤	٤٤٢	٨٨،٤	٤٣٠	٨٦	٨	٤٠٣	٨٠،٦	٤٠٨	٨١،٦

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (الانضباط الاجتماعي) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٥%:٨٨،٤%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٥،٨%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٨،٤% : ٨٧،٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٦،٧%) ، ولقد حصلت العبارات (٤،٣) على أعلى نسب حيث يراعي عينة البحث الالتزام بالعمل والوعود حتي يتمكنوا من الحفاظ على العلاقات بينهم ، بينما حصلت العبارة رقم (٦) على أقل النسب المئوية حيث أن يهتم المديرين بالمشاكل الموجودة داخل الادارة بشكل ،وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة " سميرة عطية عريان " (٢٠١١م) (٩).

جدول (٩) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحور (المهارات الاجتماعية)

م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)	
	ق	%	ق	%		ق	%	ق	%
١	٤٠،٦	٨١،٢	٣٨٦	٧٧،٢	٥	٣٥٠	٧٠	٣٥١	٧٠،٢
٢	٣٨٦	٧٧،٢	٣٥٦	٧١،٢	٦	٣٢٥	٦٥	٣٤٢	٦٨،٤
٣	٣٧٠	٧٤	٤٣٦	٨٧،٢	٧	٣٥١	٧٠،٢	٣٦٠	٧٢
٤	٤٤٢	٨٨،٤	٤٣٠	٨٦	٨	٤٠٣	٨٠،٦	٤٠٨	٨١،٦

٦٨،٤	٣٤٢	٨١،٢	٤٠،٦	٦	٧٧،٢	٣٨٦	٨١،٢	٤٠،٦	١
٧٢	٣٦٠	٩٦	٤٨،٠	٧	٧١،٢	٣٥٦	٧٧،٢	٣٨٦	٢
٨١،٦	٤٠٨	٨٠،٦	٤٠،٣	٨	٨٧،٢	٤٣٦	٧٤	٣٧٠	٣
٧٧،٢	٣٨٦	٦٧	٣٣٥	٩	٨٦	٤٣٠	٧٠،٢	٣٥١	٤
					٧٠،٢	٣٥١	٧٠	٣٥٠	٥

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (المهارات الاجتماعية) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٧%:٩٦%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٧،٤%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٨،٤% : ٨٧،٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٦،٧%) ، ولقد حصلت العبارات (٧،٣) على أعلى نسب حيث أن عينة البحث ليس لديهم القدرة علي اتخاذ القرارات السليمة وحل المشكلات وقت الغضب ويميلون للنقاش أكثر من النصائح الشفوية ، بينما حصلت العبارة رقم (٩،٦) على أقل النسب المئوية حيث أن المديرين ليس لديهم القدرة العالية علي الاستماع الانتقادات والملاحظات وهذا يتفق مع دراسة " مني سعيد أبو ناسي " (٢٠٠١ م) (١٧)، محمد سعيد أبو حلاوة" (٢٠٠٥ م) (٨).

جدول (١٠) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور (التسامح الاجتماعي)

سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م
ق	%	ق	%		ق	%	ق	%	
٣٧٠	٧٤	٣٢٠	٦٤	٦	٤٣٦	٨٧،٢	٣٤٢	٦٨،٤	١
٤٤٢	٨٨،٤	٤٠٦	٨١،٢	٧	٤٣٠	٨٦	٣٨٦	٧٧،٢	٢
٣٥٠	٧٠	٣٨٦	٧٧،٢	٨	٣٥١	٧٠،٢	٣٥٦	٧١،٢	٣
٣٢٥	٦٥	٤٠٦	٨١،٢	٩	٣٤٢	٦٨،٤	٣٨٦	٧٧،٢	٤
٣٥١	٧٠،٢				٣٦٠	٧٢			٥

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (التسامح الاجتماعي) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٤%:٨٨،٤%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٤،٥%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٨،٤% : ٨٧،٢%) والمجموع الكلي للمحور (٧٥،٣%) ، ولقد حصلت العبارات (٢،١) على أعلى نسب حيث يراعي أن عينة البحث وضع حدود للتعامل مع الآخرين حتي لا يحدث مشاكل داخل المؤسسة مع القدرة علي التسامح وتقدير

مشاعر الآخرين حفاظاً على العلاقات بينهم ، بينما حصلت العبارة رقم (٦،٤) على أقل النسب المئوية حيث لا يلجأ المديرين الى السماح لاي فرد باستغلال الصداقة لفرض الاراء ،وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "أحمد محمد الكيال (٢٠٠٣م) (١) .

جدول (١١) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحور (المشاركة الوجدانية والتعاطف مع الآخرين)

م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)		م	سوهاج (١٠٠)		أسيوط (١٠٠)	
	ق	%	ق	%		ق	%	ق	%
١	٣٣٠	٦٦	٣٤٢	٦٨،٤	٥	٣٥٦	٩٣	٣٥٦	٧١،٢
٢	٣٥١	٧٠،٢	٣٦٠	٧٢	٦	٣٨٦	٨١،٢	٣٨٦	٧٧،٢
٣	٣٣٥	٦٧	٣٣٥	٦٧	٧	٣٦٠	٦٥	٣٦٠	٧٢
٤	٤٠٦	٨١،٢	٣٨٦	٧٧،٢	٨	٤٣٠	٧٠،٢	٤٣٠	٨٦

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (المشاركة الوجدانية والتعاطف مع الآخرين) لمديري الهيئات بمحافظة سوهاج تراوحت ما بين (٦٥:٩٣%) بينما حصل المجموع الكلي للمحور على نسبة (٧٤،٢%) ، والنسبة المئوية لمديري الهيئات بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٦٧% : ٨٦%) والمجموع الكلي للمحور (٧٣،٨%) ، ولقد حصلت العبارات (٥،٨) على أعلى نسب حيث يراعي أن عينة البحث لديهم القدرة علي ترتيب الافكار بشكل جيد وكذلك المقارنة بين الاشياء بدقة ، بينما حصلت العبارة رقم (٧،٣) على أقل النسب المئوية حيث أن المديرين يتسرعون في اتخاذ القرارات ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "السيد عبد الحميد محمد" (٢٠١١م) (٣) .

وهكذا و من خلال العرض السابق، يكون الباحثان قد إستطاع الاجابة عن التساؤل الثاني للدراسة، والخاص بالتعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري الهيئات بمحافظة سوهاج وأسيوط.

التساؤل الثالث:

- ما العلاقة بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي والذكاء الاجتماعي لدى مديري الهيئات بمحافظة سوهاج وأسيوط ؟

جدول رقم (١٢) معاملات الارتباط بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الذكاء الاجتماعي بمحافظة سوهاج (ن=١٠٠)

محاور الذكاء الاجتماعي					
محاور استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي	الكفاية الاجتماعية	الانضباط الاجتماعي	المهارات الاجتماعية	التسامح الاجتماعي	المشاركة الوجدانية
التعاون (الدمج)	٠،٢٣٩٦	٠،٢١٨٨	٠،٢٨٠٢	٠،٤٦١٩	٠،٢٣٩٩
التجنب (التحاشي)	٠،٢٥٣١	٠،٣١٠٨	٠،٢٧٩٢	٠،٢٨٣٩	٠،٣١٩٢
التنازل (المجاملة)	٠،٢١٥٨	٠،٢٧٤٥	٠،٣٦٨١	٠،٢٣٧٤	٠،٤٤٨٥
المنافسة (القوة)	٠،٣٢٦٣	٠،٢٥٢٠٤	٠،٢٨٥٩	٠،٢٠٥٤	٠،٢٧١٨

٠,٢٧٨٤	٠,٢٦٦٠	٠,٣٦٨١	٠,٤٩٦٢	٠,٢٥٩٠	أسوب التفاوض (الحلول الوسط)
--------	--------	--------	--------	--------	-----------------------------

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ هي (٠,١٩٤٦) يتضح من جدول رقم (٢٠) وجود علاقة دالة إحصائياً بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي ومستوى الذكاء الاجتماعي في جميع الأبعاد قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٢١٥٨) : (٠,٤٩٦٢) وهي أكبر من قيمتها الجدولية جدول رقم (١٣) معاملات الارتباط بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الذكاء الاجتماعي بمحاظفة أسبوط (ن=١٠٠)

محاور الذكاء الاجتماعي					
المشاركة الوجدانية	التسامح الاجتماعي	المهارات الاجتماعية	الانضباط الاجتماعي	الكفاية الاجتماعية	محاور اساليب الصراع التنظيمي
٠,٢٩	٠,٢٨	٠,٣٥	٠,٢٨	٠,٢٤	التعاون (الدمج)
٠,٢٥	٠,٣٢	٠,٢٩	٠,٣١	٠,٣٦	التجنب (التحاشي)
٠,٣٦	٠,٢٥	٠,٢٨	٠,٢٤	٠,٢٤	التنازل (المجاملة)
٠,٢٧	٠,٥١	٠,٤٧	٠,٤١	٠,٣٣	المنافسة (القوة)
٠,٣٦١	٠,٢٩	٠,٢٩	٠,٥٨	٠,٢٨	التفاوض (الحلول الوسط)

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ هي (٠,٢٣١٩) يتضح من الجدول السابق وجود علاقة دالة إحصائياً بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي ومستوى الذكاء الاجتماعي في جميع الأبعاد قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٢٤٣٥) : (٠,٥٨٨٧) وهي أكبر من قيمتها الجدولية

من العرض السابق يتضح لنا ان معاملات الارتباط جاءت أكبر من قيمه ر الجدولية وهذا يدل على وجود علاقة بين استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي ومستوى الذكاء الاجتماعي ويعزى الباحثان هذه النتيجة الى العلاقات الاجتماعية التي تربط المديرين بالزملاء في هيئته وأيضاً فئات المستفيدين من الهيئته حيث يتم تعيين مدير الهيئته من قبل مجلس الإدارة المنتخب من أعضاء الجمعية العمومية بالهيئته حيث يتكون الأغلبية من الأفراد القاطنين بنفس القرية أو المركز مما يجعل العينة تلجأ الى حل الكثير من مواقف الصراع عن طريق علاقاتهم الاجتماعيه والشخصية وهي السمة الغالبة في ادارة وحل المشكلات، اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من نتيجة دراسة كلاً "صفاء جميل الجعافر" (٢٠١٣م) (١٠) ، "سعيد بن فايز بن محمد السبعي" (٢٠١٢م) (٨) دراسة "ميساء بنى فضل" (٢٠١١م) (٢١) والتي جاءت نتائجها مؤكدة على أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين جميع مستوى الصراع التنظيمي وبين الذكاء الاجتماعي داخل المنظمات.

الاستنتاجات:

في ضوء مناقشة وتفسير النتائج استنتج الباحثان ما يلي:

- تحقق جميع محاور استمارة استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي (التعاون، التجنب، التنازل، المنافسة، التفاوض) في جميع الهيئات الرياضية بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج وأسيوط.
- تحقق جميع محاور استمارة مستوى الذكاء الاجتماعي (الكفاية الاجتماعية، المهارات الاجتماعية، الانضباط الاجتماعي، التسامح الاجتماعي، المشاركة والتعاطف) في جميع الهيئات الرياضية بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج وأسيوط.
- حصلت مديريةية الشباب والرياضة بسوهاج على نسب مئوية مقبولة في اساليب الصراع التنظيمي حيث جاء اسلوب التنازل في المرتبة الاولى بنسبة (٧٥،١%) بينما حصل اسلوب التعاون على المرتبة الثانية (٧٤،٦%) واسلوب المنافسة على المرتبة الثالثة بنسبة (٧٣،٦%) بينما جاء في المرتبة الأخيرة كل من اسلوب التجنب والتفاوض بنسبة (٧٣،١%).
- حصلت مديريةية الشباب والرياضة بأسيوط على نسب مئوية مقبولة في اساليب الصراع التنظيمي حيث جاء اسلوب التعاون في المرتبة الاولى بنسبة (٧٥،٦%) بينما حصل اسلوب المنافسة على المرتبة الثانية (٧٥%) واسلوب التفاوض على المرتبة الثالثة بنسبة (٧٣،٦%) و حصل اسلوب التنازل على المرتبة الرابعة بنسبة (٧٣،٥) بينما حصل اسلوب التجنب على المرتبة الأخيرة بنسبة (٧٣،٢%).
- حصلت مديريةية الشباب والرياضة بسوهاج على نسب مئوية مقبولة في مستوى الذكاء الاجتماعي حيث حصلت المهارات الاجتماعية على المرتبة الاولى بنسبة (٧٧،٤%) بينما حصل الانضباط الاجتماعي على المرتبة الثانية بنسبة (٧٥،٨%) والكفاية الاجتماعية على المرتبة الثالثة بنسبة (٧٤،٦%) والتسامح الاجتماعي على المرتبة الرابعة بنسبة (٧٤،٥%) بينما جاء في المرتبة الأخيرة المشاركة الاجتماعية بنسبة (٧٤،٢%).
- حصلت مديريةية الشباب والرياضة بأسيوط على نسب مئوية مقبولة في مستوى الذكاء الاجتماعي حيث حصلت المهارات الاجتماعية والانضباط الاجتماعي على المرتبة الاولى بنسبة (٧٦،٧%) بينما حصلت الكفاية الاجتماعية على المرتبة الثانية بنسبة (٧٥،٥%) والتسامح الاجتماعي على المرتبة الثالثة بنسبة (٧٥،٣%) بينما جاء في المرتبة الأخيرة المشاركة الاجتماعية بنسبة (٧٣،٨%).
- هناك علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الصراع التنظيمي ومستوى الذكاء الاجتماعي لدى المديرين بالهيئات الشباب والرياضة.

-التوصيات:

- تنظم دورات تدريبية لمديري المدارس تتعلق بموضوع ادارة الصراع التنظيمي من حيث مفهومه واهميته ونوعه واستراتيجية ادارته .
- زيادة الاهتمام بالتأهيل المديرين ، والمديرات من خلال برامج التطوير التربوي ، وتدريبهم على اساليب القيادة الادارية ، وبرامج تدريبية يلتحقون بها لتنمية المهارات الابداعية لديهم.
- اجراء افضل الدراسات لتعرف على افضل الاستراتيجيات التي تقود الى روح معنوية جيدة للمديرين عند ادارة الصراع.
- تبنى اقامه الندوات والمحاضرات والحلقات وورش العمل من قبل المسؤولين عن عمليات التدريب الاداري حول اساليب ادارة الصراع لزيادة وعي مديري الهيئات بمديريات الشباب والرياضة .

المراجع**اولاً:المراجع العربية :**

- ١-أحمد محمد الكيال: البيئة النفسية للذكاء الموضوعي والذكاء الاجتماعي والشخصي وعلاقته بمستويات تجهيز المعلومات في ضوء الجنس والتخصص الاكاديمي ،مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد(٢٢)، ٢٠٠٣م.
- ٢-أكرم الياسري : مفاهيم معاصرة في الادارة الاستراتيجية ونظرية المنظمه(الصراع التنظيمي،استراتيجيات ادارة الصراع ،الاداء الاستراتيجي)، ط١،دار الصفا للطباعة والنشر ، عمان، الاردن .٢٠١٥م.
- ٣-السيد عبد الحميد محمد: "الصراعات الإدارية داخل الأندية الرياضية في ضوء التشريعات والقوانين المختصة بالحركة الرياضية"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١١م.
- ٤-ابراهيم عبدالفتاح زهدى : استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي وعلاقتها باخلاقيات العمل الاداري لرؤساء الاقسام بكليات التمريض في الجماعات الاردنية ، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية،جامعة الشرق الاوسط، الاردن،٢٠٠٩م.
- ٥-جمال محمد على ،أحمد العمادي:القيادة في المجال الرياضي،دارالفكر العربي، ٢٠١٥م.
- ٦-جودن سعادة: تدريس مهارات التفكير ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٠٣م.
- ٧-خضير كاظم الفريحات ، موسى سلامة اللوزي ، أنعام الشهابي : السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة ، إثراء للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩م.

- ٨- سعيد بن فايز بن محمد السبعي: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التلاية والتعليم بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٢م.
- ٩- سميرة عطية عريان : عادات العقل ومهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لمعلم الفلسفة والاجتماع في القرن الحادي والعشرين، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد (١٥٥)، ٢٠١١ م
- ١٠- صفاء الجعافرة : اساليب ادارة الصراع التنظيمي وعلاقته بالإبداع الاداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم ، مجلة دراسات العلوم التربويه ، مجلد(٤٠) عدد(٢)، ٢٠١٣م.
- ١١- عبدالحميد جابر ابو سنينة : الذكاءات المتعددة والفهم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٣م.
- ١٢- عبد الجبار ابو سنينة : مستوى إدارة الصراع التنظيمي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للعاملين في محافظة العاصمة ، عمان، المحلية الاردنية في العلوم التربوية مجلد(١٠) عدد(١) ٢٠١٤م.
- ١٣- محمد السعيد ابو حلاوة : وضعية الذكاء الاجتماعي في اطار منظومه الشخصية الانسانية ، ضمن فاعليات انشطه ادارة الخدمه الاجتماعية المدرسية ، مصر، ٢٠٠٥.
- ١٤- محمد قاسم القريوني : السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية ، ٢٠٠٣ .
- ١٥- محمد مجدي سيد: نموذج مقترح لإدارة الصراع التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في ضوء مقياس ماسلاش للإحتراق الوظيفي ،رسالة دكتوراة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط، ٢٠١٣م.
- ١٦- مصطفى حسين باهى : العمليات العقلية العليا ، دار الاحمدى لنشر. القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٧- مني سعيد أبو ناشي : الذكاء الشخصي وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي والذكاء الموضوعي ، دراسة عاملية ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، العدد ٣٢ ، يوليو ، ٢٠٠١م.
- ١٨- موسى صبحي القدرة: الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى التدريب الميداني لدعمه تخصصات الجماعة ،رسالة ماجستير ، الرياض، كلية التربية جامعة الاسلامية غزة ٢٠٠٧م.
- ١٩- موسى صبحي موسى : الذكاء الاجتماعي لدي طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقته بالتدين وبعض المتغيرات ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، ٢٠٠٧م.
- ٢٠- موسى عبد الرحمن حلس : مدخل الي علم الاجتماع ، مكتبة ومطبعة دار المنار ، غزة ، فلسطين ،

٢٠٠٣م.

٢١-ميسا بن فضل : "استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة النجاح الوطنية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١١م.

٢٢-نورة فايز عبد العاطي : استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي لحل المنازعات بإدارة الاندية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية ، ٢٠١٢م.
ثانياً:المراجع الاجنبية:-

23-**Ana Akemi Ikeda:** "Organizational Conflict perceived by Marketing Executives , School Of Economics , Business Administration and Accounting, University Of Sao Paulo , Brazil , 2005 .

24-**Brewer,gender Role,**organi zational sttus and confict management .2012

25-**Carsten K.W. De Dreu, Michele J. Gelfand :** The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations , Psychology Press , 2013

26-**Carter.Mc.Namara :** " Clarifying Confusion about Conflict " , Basic Of Conflict Management , LLC , 2009 .

27-**Cook.Curtis,Hunsaker. Phillip :** " Management and Organizational Behavior " , 3rd _Ed, McGraw -hill Co , Inc , New York , U.S.A . , 2001 .

28-**Elizabeth.A.Hamiltone :** " Understanding The Work Life Conflict Of Never married Women Without Children , Women Management Review , Bradford , V.21 , Issue . 5 , 2006.

29-**Fisher.R,and,D.Shapiro:** " Guide To Managing Conflict ", Monash University Human Recourse, Monash University , Australia , 2011 .

30- **Hills,c,w,;**strategic mangement theory,houghton,mifflin co, 2001.

31-**Jacob Bercovitch:** "Conflict and Conflict Management in Organizations , A Framework For Analysis , Faculty Of Political Science , University Of Canterbury , Newzealand , 2008

32-**Jeremy:**Relation ship between Emeotional soci intelligence and leader ship

practices among college student leader, The 4 requirements for The degree of doctor of education , submitted to the Graduate college of Bowling green 2004.

33–**Niklas.L.P.Swanstrom and Mikael.S.Weissmann:** "Conflict, Conflict Prevention and Conflict Management and Beyond ", Concept Paper , Central Asia – Caucasus Institute and Silk Studies Program Washington D.C , 2005 .

34– **Osipow waslash** :socin intell igence and the selecticon of counsel oral dissert ation, university of counseling psychology,2005.

35–**Robbins,sp** : Decon Zo,fundamentals of management , 3rd ed,200

36–**Scermerhorn.Jr, Hunt.James** : " Organizational Behavior " , 7th Ed , John Wiley , Inc , New York , U.S.A , 2005 .

37–**Tony carter:** managers Empowering Employees American Journal of Econami cs and BusinessAdministraticn,2009.

ثالثاً: مراجع من شبكة المعلومات الدولية

38–<http://cantonafirin.com/ar/pages/Youth%20and%20Sport%20Commission.html>

39–<https://hrdiscussion.com/hr35695.html>