

ISSN: 2392-5442, ESSN : 2602-540X	مجلة المنظومة الرياضية
المجلد: 07 العدد: 17 السنة: 2020	مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة_الجزائر
تاريخ النشر : 2020-03-31	تاريخ الإرسال: 19-10-10 تاريخ القبول: 20-03-22

واقع تطبيق إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة لولاية سوق أهراس

د. لعياضي عصام

جامعة سوق هراس

د. مرزوقي سمير

جامعة سوق هراس

ملخص:

نهدف من خلال دراستنا الى ابراز واقع تطبيق إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس من خلال عدة متغيرات أهمها عامل المؤهل العلمي ومعرفة أكثر الاساليب استخداما لدى المديرين، كذلك التعرف على أسباب الصراع التنظيمي لدي إداري مديرية الشباب والرياضة لولاية سوق اهراس. وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الموضوع على عينة مقصودة قدرت ب15 عاملا بمديرية الشباب والرياضة بولاية سوق أهراس ، كما تم تقسيم الاستبيان إلى محورين ب20 عبارة وتوصلنا في دراستنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية لواقع تطبيق إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أما الأسلوب الأكثر شيوعا لإدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة هو أسلوب التعاون.

كلمات مفتاحية: إدارة الصراع، العاملين، مديرية الشباب والرياضة

Abstract:

We aim through our study to highlight the reality of the application of conflict management among the employees of the Directorate of Youth and Sports of the Wilayat of Souk Ahras through several variables, the most important factor of scientific qualification and knowledge of the most used methods among managers, as well as to identify the causes of organizational conflict in the administration of the Directorate of Youth and Sports of the Wilayat of Souk Ahras. The researchers were descriptive approach to suit the nature of the subject on the intended sample estimated by 15 workers at the Directorate of Youth and Sports in the wilayat of Souk Ahras. The questionnaire was divided into two axes with 20 phrases and we found in our study that there are statistically significant differences to the reality of the application of conflict management Employees of the Directorate of Youth and Sports attributed to the variable of educational qualification, and the most common method of conflict management among employees of the Directorate of Youth and Sports is the method of cooperation.

Keywords: Conflict management, staff, youth and sports directorate.

1. الإشكالية:

لم تعد النظم في هذا العصر رهينة الصدفة والعشوائية بل أصبحت تتطلب توفير الإدارة القادر بالقيام بجميع الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وإشراف ومتابعة وتوجيه وتقييم والإدارة الآن تقف وراء كي نجاح تحققه.

ان الصراع حقيقة حياتية هامة لا مفر منها وهي تشير الى اختلاف في وجهات النظر الافراد اختلافا فعليا وظاهريا مع عدم التوافق بينهما. والصراع في ظل الإدارة الحديثة امر طبيعي الحدوث ويصعب تجنبه وان ظاهرة الصراع من الظواهر التي تلازم الفرد الإنساني في أي مجتمع من المجتمعات. وبما أن هذه المجتمعات تتألف من مجموعة كبيرة من النظم الاجتماعية , وبما انه لكل نظام اجتماعي أسسه ومفاهيمه ووسائل وأساليب التفاعل فيه

ونظرا لكون طبيعة الأفراد والمنظمات تستدعي التطور والتغيير لان الاستقرار والثبات حالة غير طبيعية لذا فان الصراعات غالبا ما ترافق التغيرات الحاصلة في مجمل العلاقات السائدة لذا فان الإدارة الهادفة ينبغي أن تسعى دوما للإبقاء على الصراع في اطاره المرغوب فإذا زاد الصراع عن الحد أو المستوى المعين يجب أن تتدخل الإدارة لتقليص أثره وتخفيفه للحد المسموح به أما إذا انخفض مستوى الصراع عن المستوى المطلوب يجب على الإدارة أن تصور مستوى الصراع عند ذلك الحد الذي يبقى الصراع قائما لكنه تحت سيطرة الإدارة ويغذى باستمرار في اطار تحقيق الأهداف المعينة (بعيرة أبو بكر وآخرين، 1991، ص11)

وهذا ما يبين قيمة إدارة الصراع في المجال الرياضي، فعلى العاملين بهذا المجال استخدام مجموعة من الطرق والأساليب من أجل تحقيق أفضل أداء بما يكفل الوصول إلى الأهداف المرجوة ، ولو تأملنا في المحيط الرياضي لوجدنا أن سبيل نجاح المنظمات الرياضية مرهون بمدى الاستعمال الأمثل لأساليب إدارة الصراع من طرف العاملين مما يحقق النجاح والتألق لهم .

ونظرا لأن مديرية الشباب والرياضة من أهم المؤسسات الرياضية ويلعب عنصر إدارة الصراع دورا فيها ، فإننا سنقوم بإنجاز هذا البحث والذي يتضمن واقع تطبيق إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس.

وهذا ما يقودنا إلى طرح الإشكالية العامة لبحثنا على النحو التالي:

2. الإشكالية الرئيسية:

ما واقع تطبيق إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس؟

1.2. الإشكاليات الجزئية:

ومن خلال هذا التساؤل أدرجنا الإشكاليات الجزئية التالية :

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة حول واقع إدارة الصراع توازي متغير الجنس؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة حول واقع إدارة الصراع لمتغير المؤهل العلمي ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة حول واقع إدارة الصراع لمتغير سنوات الخبرة ؟

4- ما هو أبرز أسلوب لإدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة ؟
3- فرضيات الدراسة :

وللإجابة على التساؤلات السابقة نقترح الفرضيات التالية :

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة حول واقع إدارة الصراع توازي متغير الجنس .

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة حول واقع إدارة الصراع لمتغير المؤهل العلمي .

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة حول واقع إدارة الصراع لمتغير سنوات الخبرة .

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

تناولها موضوع حيوي ومهم في تسيير المنظمات الرياضية والمتعلق بمديرية الشباب والرياضة من حيث إبراز أهم أساليب إدارة الصراع، وكيفية تعامل العاملين معها.
إمكانية إسهام هذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي للمكتبة الرياضية، وتوفير المساعدات العلمية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة، باعتبار حداثة هذا الموضوع خصوصا إن الجديد في موضوع بحثنا يكمن في جانبه الميداني، لتناوله دراسة واقع تطبيق أساليب إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس.

5- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا للتوصل إلى :

1- معرفة الأسباب الكامنة وراء الصراع بمديرية الشباب والرياضة لولاية ليمكهم من التنبؤ لإمكانية حدوث الصراع

2- ان نتائج هذه الدراسة سترسم صورة واضحة لأساليب إدارة الصراع للعاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس

4- يتوقع من خلال هذه الدراسة التعرف على أثر متغيرات كل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة و دور التنظيم و التسيير لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس

6 أسباب اختيار الموضوع:

16. أسباب ذاتية:

الرغبة في معالجة موضوع إدارة الصراع نظرا لأهميته في حياتنا الرياضية وحتى مستقبلنا المهني .
استحواذ عنصر الصراع في المؤسسات الرياضية على اهتمامنا .
تناسب إمكانياتنا و موضوع إدارة الصراع من حيث انه ليس معقدا .

26. أسباب موضوعية:

القيمة العلمية لموضوع البحث .
الموضوع جديد من حيث أنه لم يتم تناوله في المجال الرياضي من طرف طلبة التربية البدنية والرياضية بصفة عامة وطلبة الإدارة والتسيير الرياضي بصفة خاصة.
توفير المساعدات العلمية للأندية الرياضية المحترفة حول مفاهيم إدارة الصراع.

7-تحديد المفاهيم والمصطلحات:

هناك بعض المفاهيم التي سيتكرر استخدامها في هذا البحث، ولذا من المناسب توضيح معناها حتى يستطيع القارئ الحصول على صورته واضحة عن هذه الدراسة .

7-1 إدارة الصراع:

أ- لغة: إن التحديد الاشتقائي لكلمة الصراع هو النزاع والخصام أو الخلاف والشقاق، أما كلمة conflict فتعني العراك والمصادمة إذن الصراع اشتقاقا يعني التعارض والخلاف بين المصالح. (العميان، 2002، ص363)

ب- اصطلاحا: بأنه العملية التي تبدأ عندما يدرك أحد الأطراف أو يرى أو يجد أن الطرف الآخر يحيطه أو يعيقه أو هو على وشك أن يحبط شيئا مما يتعلق أو يقع ضمن اهتماماته الذي يحدث داخل المنظمة سواء كان ذلك على مستوى الفرد أم بينالفرد أم بين المجموعات باعتبار إنه شكل من أشكال الصراع (أبو قحف وآخرون، 1999، ص103-105)

7-2 أساليب إدارة الصراع

أ- أسلوب التعاون: تتميز هذه الاستراتيجية بالاهتمام العالي بالذات وبالآخرين، ويتسم العاملون بالتعاون والمشاركة لتحقيق الرضا المطلوب، وهناك تبادل صريح للمعلومات، ويتم بحث الاختلافات وأسباب الصراع للوصول إلى حل ناجح ومقبول لجميع الأطراف.

ب- أسلوب التنازل: ويكون هذا الأسلوب عندما يكون أحد الطرفين عنده اهتمام منخفض بالذات وعالي بالآخرين، ويرتبط الايثار للآخرين وهو يقلل من الأثانية ويمثل الكرم والمساعدة وهو مثال على روح الجماعة والارتقاء عن الاختلاف لارضاء غيره، ذلك أن يضحي باهتمامته وحاجاته في سبيل الآخرين.

ج- أسلوب التنافس: ويظهر عندما يكون لطرف الصراع اهتمام عال بنفسه ومنخفض بالآخرين، ويميل المشارك للسيطرة عن طريق تأكيد ما يهتم به أكثر دون الاهتمام باحتياجات ورغبات الطرف الآخر. وهذا أسلوب الكسب والخسارة وهو يسعى لعدم الاعتراف بحاجات أو توقعات الآخرين.

د- أسلوب التجنب: ويقصد به علمية الانسحاب من إدارة الصراع، فأسلوب تجنب الصراع مع الطرف الآخر عن طريق التأجيل أو التجاهل أو الفصل بين الأطراف المتنازعة، فقد يتجنب المدير حضور اجتماع معين، رغم إن هذا الموقف يؤدي إلى إحداث نتائج سلبية على تحقيق الأهداف ومع ذلك يمكن اللجوء إليه مثال ذلك إن يكون هناك آخرون يمكنهم إدارة الصراع أفضل من المدير مثل احد المرؤوسين. (<https://hrdiscussion.com/hr58421.html>)

هـ- أسلوب حل الوسط: يظهر هذا الأسلوب الاهتمام المتوسط بالذات وبالآخرين والمشارك الذي يليه هذا النمط يميل إلى التصالح في حل الصراع لتحقيق الرضا الجزئي، ويرتبط هذا السلوك بأسلوب (أعط وأخذ) أي المشاركة على أساس التنازل عن شيء للوصول إلى قرار مقبول ويتم من خلال تقسيم الاختلافات وتبادل التنازلات من جميع الأطراف للوصول إلى موقف التسوية (ناصر محمد العديلي، 1993، ص352-355)

2-7 مديرية الشباب والرياضة: جاء في المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 06/345 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 أن مديرية الشباب والرياضة للولاية تتضمن المصالح التالية:

- مصلحة التربية البدنية والرياضية.

- مصلحة نشاطات الشباب

- مصلحة الاستثمار والتجهيز.

- مصلحة الإدارة والوسائل والتكوين.

حيث لا تتعدى ثلاث (03) مكاتب لكل مصلحة.

3-7 مهام مديرية الشباب والرياضة:

حدد المرسوم التنفيذي رقم 06/345 الصادر في 28 سبتمبر 2006 مهام مديرية الشباب والرياضة في النقاط التالية :

- تجميع مصالح الشباب والرياضة على مستوى الولاية.

- تطوير المؤسسات والهيكل والأجهزة والنشاطات التابعة لاختصاصها العاملة في ميادين الشباب و التربية البدنية والرياضة وتنسيقها ومراقبتها.

- تطوير البرامج الاجتماعية التربوية والترفيهية وحركة ومبادلات الشباب و فضاءاتهم للتعبير و تنشيطها ومتابعة تنفيذها.

- إعداد برامج الإعلام والاتصال والإصغاء للشباب.

- ترقية الحركة الجمعوية للشباب والرياضة وتطوير هيكلها وتنظيمها.

- تنفيذ البرامج الهادفة للاندماج الاجتماعي للشباب والمشاركة المتصفة بالمواطنة و ترقية مبادراتهم.

- مكافحة الآفات الاجتماعية و العنف و التهميش ، و تنفيذ برامج ترقية و تعميم التربية البدنية و الرياضية.

- وضع التنظيمات و أقطاب انتقاء المواهب الرياضية الشابة و توجيهها و تكوينها و تطويرها .

- متابعة و ترقية الممارسات الرياضية النسوية

-تنظيم أعمال تكوين المستخدمين و التأطير الدائم و تجديد معارفهم و تحسين مستواهم و تأهيلهم

- إعداد مخطط تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل و الهيئات المعنية

- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات و هيئات الشباب و الرياضة و استغلالها و تسييرها .

- وضع أنظمة لتقييم و مراقبة الهياكل و الهيئات و المؤسسات التابعة .

- مراقبة مساعدات الدولة للحركة الجمعوية الرياضية و الشبانية .

- ضمان متابعة برامج الاستثمار و إنجاز الهياكل الأساسية و تقسيمها و تصديقها و صيانتها و حفظها

- ضمان تسيير الموارد البشرية و المالية و المادية اللازمة لانجاز مهامها و المحافظة على الممتلكات و الأرشيف.

- تقييم النشاطات المبذولة بصفة دورية و إعداد الحصائل و البرامج المتعلقة وفقا للأشكال

و الكيفيات و الأجال المقررة (المرسوم التنفيذي رقم 345/06 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006)

8- المنهج المتبع: اعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يوضح الظاهرة موضع الدراسة و يحلها بهدف معرفة نقاط القوة والضعف.

9متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: هو الذي يؤثر في العلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يتأثر بها، وفي هذا البحث واقع تطبيق إدارة الصراع.

المتغير التابع: هو الذي يتأثر بالعلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يؤثر فيها، وفي هذا البحث هو العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

10- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية سوق أهراس، والبالغ عددهم 15 عاملا من مختلف الإدارات حسب معلومات من مديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس، فيما تم اختيار العينة بطريقة مسحية (الحصص الشامل).

11- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

قام الباحثان بالاعتماد على الاستبيان بعد قيامه بالدراسة الاستطلاعية، حيث رأيا بأنه الأداة الأكثر ملائمة في هذه الدراسة.

وبعد الاطلاع على استبيانات عديدة لدراسات سابقة " ، وقد تكون الاستبيان في النهاية من قسمين:

القسم الأول: ويعبر عن البيانات والمعلومات الشخصية لعينة البحث والتي اشتملت على (03) عناصر تمثلت في "الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة".

القسم الثاني: أساليب إدارة الصراع : وتكون من (20) عبارة

- 1- محور التعاون (04) عبارة.
- 2- محور التجنب (03) عبارة.
- 3- محور التنازل (04) عبارة
- 4- محور التنافس (02) عبارة
- 5- محور حل الوسط (07) عبارة

درجات الاستبيان:

يشمل الاستبيان على 03 درجات:

جدول رقم (01) يبين درجات الاستبيان.

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	الإجابة
1	2	3	الدرجات

12- الأساليب الإحصائية:

استعمل الباحث البرنامج الإحصائي spss (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 22)، واعتمد على التقنيات الإحصائية التالية: الانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم التشتت. المتوسط الحسابي.

استخدام t-test لقياس الفروق الإحصائية

13- مجالات البحث:

المجال المكاني : تمت هذه الدراسة على مستوى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس والبالغ عددها 15 عاملا.

المجال الزمني: تم الشروع في هذا البحث بداية شهر جانفي، أما الاستبيان بدأ تحضيره في شهر أفريل .

وتم توزيع الاستبيان في الفترة الممتدة ما بين * 2018-04-25 إلى * 2018-05-02* فيما تم تحليل و فرز النتائج من * 2018-05-06 * إلى * 2018-05-10*

14- عرض وتحليل نتائج البحث:

15- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لواقع إدارة الصراع لدى

العاملين تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام (t-test) من أجل معرفة الفروق تبعاً لمتغير الجنس والجدول (02) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات لواقع إدارة الصراع لدى العاملين وقيمة (t) ومستوى دلالتها تبعاً لمتغير "الجنس" عند درجة حرية 13.

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة t-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	السن	معاور الاستبيان
غير دال	0.09	0.331-	1.30	14.80	05	ذكر	محور واقع إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
			2.50	14.40	15	أنثى	

جدول رقم (02) يبين نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة حول لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تبعاً لمتغير الجنس.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لمحور لواقع إدارة الصراع لدى العاملين أكبر من 0.05 أي أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير "الجنس".

ويرى الباحثان أن فكرة إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة هي متشابهة بالنسبة للجنسين ولا يوجد اختلاف نحو إدارة الصراع داخل منظماتهم.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) العينة لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير "الجنس".

16- الإجابة على التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ≤ 0.05

α لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام (t-test) من أجل معرفة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والجدول (03) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات لواقع إدارة الصراع لدى العاملين وقيمة (t) ومستوى دلالتها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوي، جامعي). عند درجة حرية 13.

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة t-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	معاور الاستبيان
---------------	--------------	-------------	-------------------	-----------------	-------	---------------	-----------------

دال	0.02	0.229-	2.46	14.45	11	ثانوي	محور واقع إدارة الصراع
			0.95	14.75	4	جامعي	لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة

جدول رقم (03) يبين نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة حول لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لواقع إدارة الصراع لدى العاملين والدرجة الكلية أصغر من 0.05 أي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي" ولصالح الثانويين.

ويرى الباحثون أن طبيعة التوظيف داخل مديرية الشباب والرياضة و الذي يتطلب مؤهل علمي يتماشى مع الوظيفة الإدارية و الذي لا يقل عن المستوى الثانوي، وباعتبار المستوى الجامعي سندا في الحياة العملية إلا أن المديرية مازالت تتركز على مستوى ثانوي وهذا ما يصعب من التحكم في التطورات و التكنولوجيا التي تتطلب قدرات دراسية عالية تتلاءم مع المناصب المتوفرة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي"

17- الإجابة على التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والجدول (04) يبين مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية وقيمة "F" ومستوى الدلالة لاستجابة أفراد العينة حول لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (1-5 سنوات، 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الاستبيان
غير دال	0.68	3.39	1.96	02	3.93	بين المجموعات	محور واقع إدارة الصراع
			4.98	12	59.80	داخل المجموعات	لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
				14	63.73	المجموع الكلي	

جدول رقم (04) يبين نتائج اختبار يبين تحليل التباين الأحادي للاتجاه للمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول واقع إدارة الصراع لدى العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لواقع إدارة الصراع لدى العاملين أكبر من 0.05 أي أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة"

ويرى الباحثون أن واقع إدارة الصراع داخل المديرية لا تفرق بين عامل ذو خبرة و عامل حديث التوظيف وهذا راجع إلى رغبة الإداري حديث التوظيف و الإداري ذو الخبرة في الرفع من أدائهم و

مواكبة التطورات التي تجدد على مستوى امديرية الشباب والرياضة ومن هذا نصل إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير "سنوات الخبرة".

18- الإجابة على التساؤل الرابع: ما هو أبرز أسلوب لإدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة؟

للإجابة على هذا التساؤل تم تحليل فقرات محور أساليب إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة وذلك من خلال استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب العبارات تنازليا. الجدول رقم(05) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال أساليب إدارة الصراع.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أساليب إدارة الصراع	الرقم
01	0.70	2.39	أسلوب التعاون	01
04	0.59	1.48	أسلوب التجنب	02
03	0.74	2.01	أسلوب التنازل	03
05	0.38	1.01	أسلوب التنافس	04
02	0.85	2.14	أسلوب حل الوسط	05
	0.65	1.80	جميع فقرات المحور	

جدول رقم (05) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

حصل أسلوب التعاون رقم 01 "على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.39 وانحراف معياري 0.70 وهي نسبة مرتفعة وهذا ما يدل على انه كلما كان تعاون بين العاملين داخل مديرية الشباب والرياضة يكون هناك نقص في الصراع ما بينهم ، حيث يحقق التعاون التآلف بين العمال ويجعلهم متحابين .

بينما احتل أسلوب حل الوسط " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.14 وانحراف معياري 0.85 ، أي أن أفراد العينة يوافقون عليها بدرجة كبيرة جدا وذلك باعتبار أن حل الوسط أسلوب يعتمد على مسك الزمام مما يخلق الإحترام ما بين العاملين.

اما أسلوب التنازل فقد تحصل على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.01 وانحراف معياري 0.74 حيث ان افراد العينة يوافقون عليها بنسبة مرتفعة لان التنازل حسب اعتبارهم يقلل من الصراع داخل المديرية ويخلق فرص التسامح بين العمال.

وأسلوب التجنب فقد تحصل على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.48 والانحراف المعياري 0.59 وهي نسبة مرتفعة وهذا ما يدل على ان تجنب العاملين فيما بينهم والإبتعاد عن المشاكل داخل المنظمة من شأنه الحد من الصراع فيها.

اما أسلوب التنافس فقد تحصل على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.01 و انحراف معياري 0.38 وهذا مايدل على موافقة افراد العينة بنسبة ضعيفة ،التنافس بين العاملين في أداء المهام كفيل برفع الأداء داخل المديرية لكن قد يتحول التنافس إلى الاصطدام وعدم التفاهم في كثير من الحالات هذا ما قد يؤدي بالصراع والنزاع بين العاملين.

وعليه فأبرز أسلوب لإدارة الصراع بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس هو " أسلوب التعاون" وهذا مايتفق مع دراسة أحمد بن محمد مهدي 2008 حيث وجد أن أسلوب التعاون أكثر الاساليب ممارسة لدى مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين وجاءت بدرجة عالية.

17- النتائج المتعلقة بالتساؤلات:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير "الجنس".
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي"
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لواقع إدارة الصراع لدى العاملين تعزى لمتغير "سنوات الخبرة".
- أبرز أسلوب لإدارة الصراع بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس هو "أسلوب التعاون"

18- الاستنتاج العام:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لواقع تطبيق إدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أما الأسلوب الأكثر شيوعا لإدارة الصراع لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة هو أسلوب التعاون.

- 1- أبو قحف. عبد السالم وعيتاني، رنا: ثقافة الخرافات و إدارة الأزمات (سلسلة الثقافة الإدارية). الدار الجامعية عمان، الأردن، 1999.
- 2- أحمد بن محمد بن مهدي الخالدي: أسلوب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 3- بعيرة، ابو بكر مصطفى وآخرون: الموسوعة الإدارية، مصطلحات إدارية مختارة. ط 2. جامعة قارونس، بنغازي. ليبيا، 1991.
- 4- العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثانية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- 5- محمد ناصر العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، معهد الإدارة العامة، ط1، دار مرامن، 1993.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 06/345 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 الذي يحدد القواعد التنظيمية والتسييرية لمديريات الشباب والرياضة للولاية.
- 7- المندى العربي لإدارة الموارد البشرية <https://hrdiscussion.com/hr58421.html> يوم 11-28 - 2012 على الساعة 11:12