

الصراع التنظيمي لدى كوادر مننديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية واساليب معالجته

م. د نبيل حسين عباس / جامعة القادسية / كلية التربية للبنات

معلومات البحث :

تاريخ استلام البحث:

تاريخ قبول البحث:

الكلمات المفتاحية :

ملخص البحث

الاسس والخطوات العلمية , ومن ثم تم معالجة البيانات باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss)، وقد بلغ عدد المجتمع (٣٢)، ومن خلال عرض وتحليل ومناقشة النتائج تم التوصل الى الاستنتاج التالي:

• اسلوب المنافسة اكثر الاساليب استخداما, في حين كان اسلوب الاجبار اقل الاساليب استخداما.

يختلف الافراد في تفكيرهم وأهدافهم وتجاربهم وخبراتهم وتوجههم في أداء الاعمال المناطة لهم وبالتالي قد يؤدي كل ذلك الوصول الى ظاهرة الصراع وهذا شيء طبيعي من وجوده سواء كان بين الافراد أو الجماعات أو حتى في داخل الفرد نفسه. وقد تجلت أهمية البحث كونها تناولت معرفة أساليب الصراع التنظيمي لدى كوادر مننديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية, فضلا عن المشكلة من خلال الوصول الى الصراع والذي يمكن ملاحظته في مننديات الشباب والرياضة من خلال أشخاص الامر الذي يتطلب الوصول الى الاساليب الناجعة للتخلص أو الحد من هذه الظاهرة.

(Organizational conflict among the cadres of youth and sports forums in Qadisiyah governorate and the methods of treatment.)

M. Dr.. Nabil Hussein Abbas

Abstract

Individuals differ in their thinking, goals, experiences, experiences and direction in performing the tasks assigned to them. Therefore, all of this may lead to the phenomenon of conflict and this is a natural thing from its existence, whether among individuals or groups or even within the individual itself.

وكان الغرض من الدراسة:

١- بناء وتقنين مقياس الصراع التنظيمي. ٢- التعرف على الاساليب المتبعة لدى كوادر مننديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة المشكلة المطروحة, ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس الصراع التنظيمي من خلال

١- المقدمة

يختلف الافراد في تفكيرهم وأهدافهم وتجاربهم وخبراتهم وتوجههم في أداء الاعمال المناطة لهم وبالتالي قد يؤدي كل ذلك الوصول الى ظاهرة الصراع وهذا شيء طبيعي من وجوده سواء كان بين الافراد أو الجماعات أو حتى في داخل الفرد نفسه.

وصول الصراع الى المستوى الطبيعي المرغوب يعطي القوة والحافز في العمل من خلال معرفة مواطن الضعف وبالتالي إيجاد الحلول ومعالجتها عن طريق بناء العلاقات الجيدة والوصول الى الاهداف المنشودة وكذلك يشجع على الابتكار، ولكن وصوله الى المستوى العالي يعطي الاثار السلبية أكثر مما هي إيجابية حيث يؤدي الى التفرقة وزيادة الضغوط على العاملين وضعف في إتخاذ القرارات، وقد تجلت أهمية البحث كونها تناولت معرفة أساليب الصراع التنظيمي لدى كوادر منتديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية.

الانظمة البشرية لا يمكن لها البقاء في العمل بوتيرة الثبات على الدوام حيث أنها في الواقع أنشطة إجتماعية تتفاعل مع بيئتها تؤثر وتتأثر بها وبالتالي يؤدي هذا الى حصول تغيرات على المستويات كافة والوصول الى الصراع والذي يمكن ملاحظته في قسم الرياضة الجامعية من خلال أشخاص الامر الذي يتطلب الوصول الى الاساليب الناجعة للتخلص أو الحد من هذه الظاهرة وتكمن المشكلة من خلال التساؤل الاتي:

١- ما هي الاساليب المتبعة لدى كوادر منتديات الشباب

The importance of the research was highlighted by the fact that it dealt with the methods of organizational conflict among the cadres of youth and sports forums in Qadisiyah governorate, as well as the problem through reaching the conflict, which can be observed in youth and sports forums through people, which requires access to effective methods to eliminate or reduce this phenomenon .

The main objectives were:

1. Building and standardizing the organizational conflict scale.
- 2 - to identify the methods used by the cadres of youth and sports forums in the province of Qadisiyah.

The researcher used the descriptive method in the survey method for its suitability and the nature of the problem in question. In order to achieve the research objectives, the organizational conflict scale was constructed through scientific foundations and steps. The data were then processed using the statistical bag (ssps).

The number of society has reached (32)

By presenting, analyzing and discussing the results, the following conclusion was reached:

1. The method of competition is the most widely used method, while the method of coercion is the least used method.

(٠,٠٥) لمعرفة المجالات الصالحة منها والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١)

يبين صلاحية مجالات مقياس الصراع التنظيمي

النسبة المئوية	قيمة كاي	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	المجالات	ت
٧٠%	١,٦	٣	٧	التهذبة	١
٩٠%	٦,٤	١	٩	المواجهة	٢
١٠٠%	١٠	٠	١٠	الاجبار	٣
٦٠%	٠,٤	٤	٦	المساومة	٤
٩٠%	٦,٤	١	٩	التجنب	٥
٧٠%	١,٦	٣	٧	الحيلة	٦
١٠٠%	١٠	٠	١٠	التعاون	٧
٩٠%	٦,٤	١	٩	المنافسة	٨

قيمة كاي الجدولية = ٣,٨٤ عند درجة حرية (ن-١) = (٢-١) = ١ ومستوى دلالة (٠,٠٥)

ثم قام الباحث بالتوصل الى مجموعة من الفقرات من خلال الاطلاع على مجموعة من المصادر في مجال الادارة والتنظيم والاختبار والقياس والبالغ عددها (٣١) فقرة موزعة على خمسة مجالات كما في جدول (٢)

جدول (٢)

يبين المجالات وعدد فقراتها

والرياضة في محافظة القادسية

٢- الغرض من الدراسة

١- بناء وتقنين مقياس الصراع التنظيمي.

٢- التعرف على الاساليب المتبعة لدى كوادر منتديات

الشباب والرياضة في محافظة القادسية.

٣- الاجراءات

٣-١ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمته وطبيعة المشكلة المطروحة.

٣-٢ مجتمع البحث

تم تحديد مجتمع البحث وهم كوادر منتديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية والبالغ عددهم (٤٢) فيما كانت عينة البحث (٣٢) وذلك لاستبعاد (١٠) استمارة بسبب عدم اكتمال اجابتها.

٣-٣ خطوات بناء مقياس الصراع التنظيمي.

٣-٣-١ اعداد الصيغة الاولية للمقياس.

لغرض اعداد الصيغة الاولية للمقياس قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة وكذلك المصادر الخاصة بالادارة والتنظيم وبذلك تم التوصل الى ثمانية مجالات (التهذبة- المواجهة- الاجبار- المساومة- التجنب- الحيلة- التعاون- المنافسة) وبعد ذلك تم اعداد استمارات استبيان لاستطلاع اراء مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم والاختبار والقياس حول مدى صلاحية المجالات من عدمها او تعديل اي مجال من هذه المجالات ,وبعد ان جمعت الاستمارات تبين ان خمسة مجالات منها تصلح وثلاثة لا تصلح ,وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدم الباحثان اختبار (كاي) لاتفاق اراء الخبراء وقد تحددت المجالات من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين وحسب ما استخرج من خلال قيمة (كاي) والبالغة (٣,٨٤) وبدرجة حرية (١) ومستوى دلالة

الفوز به.					
٢	يمتلك الطرفان مواصفات المدير ويتنافسان للحصول عليه.	١٠	٠	١	١٠٠ % معنوي
٣	يرفض احد طرفي الاحتراف بالخطأ تجاه الطرف الاخر.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي
٤	ينتقد احد طرفي الصراع زميلا له بغية تحسين ادائه الاداري.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي
٥	استعداد الطرفين الى تجاهل العنجهية واستعمال القدرات الابداعية واللجوء الى رصانة العقل والتفكير السليم.	١٠	٠	١	١٠٠ % معنوي

ثانيا : التعاون

٦	استعداد طرفي الصراع لاستخدام العلاقات الانسانية لحل المشاكل.	١٠	٠	١	١٠٠ % معنوي
٧	استعداد الطرفين لتنسيق الجهود لحل المشاكل.	١٠	٠	١	١٠٠ % معنوي
٨	يرفض احد طرفي الاعتراف بالخطأ تجاه الطرف الاخر.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي
٩	ينتقد احد طرفي الصراع زميلا له بغية تحسين ادائه الاداري.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي
١٠	لغرض تنسيق العمل الاداري بغض الاطراف الخلافات والنزاعات فيما بينهم.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي
١١	يقوم اطراف الصراع بدراسة الاسباب ومناقشتها للتوصل الى العلاج.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي
١٢	يتمتع الطرفان بعلاقات جيدة خارج اطار العمل الرياضي.	١٠	٠	١	١٠٠ % معنوي
١٣	وجود طرفي صراع اساسيين يمتلكان وجهتي نظر متشابهة تماما حول موضوع معين.	٩	١	٦,٤	٩٠ % معنوي

ت	المجالات	عدد الفقرات
١	المنافسة	٥
٢	المواجهة	٧
٣	الاجبار	٥
٤	التعاون	٨
٥	التجنب	٦

إعتمد الباحث في صياغته للفقرات على: (١:٥٣٩)

١- أن يكون للفقرة معناً واحداً ومحدداً . ٢- الإبتعاد عن أسلوب نفي النفي . ٣- تكتب بلغة سهلة وواضحة .

٤- ممثلة لمجالات المقياس

وللتأكد من صلاحية الفقرات قام الباحث باعداد استمارة استبيان وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبعد استرجاعها قام الباحث بجمع البيانات وتفرغها حيث استخدم اختبار(كا٢) للتعرف على الفقرات الصالحة من عددها وقد اظهرت النتائج صلاحية جميع الفقرات والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣)

يبين صلاحية الفقرات في كل مجال من مجالات مقياس

الصراع التنظيمي

ت	المجالات وفقراتها	عدد الخبراء		النسبة المئوية	الدالة
		لا يصلح	يصلح		
		٢٤	١٠		
أولاً : المنافسة					
١	وجود طرفي صراع قادرين على شغل مركز اداري بكفاءة وفعالية يطمح كل منهما الى	٠	١٠	١٠٠ %	معنوي

كل فقرة من فقرات المقياس لذلك اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (٩٣) واقل درجة (٣١).

٣-٥ التطبيق النهائي للمقياس

بعد ان اكتملت متطلبات واجراءات المقياس اصبح جاهزا للتطبيق ملحق (٣) وقد بلغت مجموع فقراته (٣١) فقرة موزعة على خمسة مجالات والجدول (٨) يبين ذلك.

جدول (٨)

يبين توزيع فقرات المقياس على المجالات

ت	المجال	الفقرات
١	المنافسة	٥,٤,٣,٢,١
٢	المواجهة	١٣,١٢,١١,١٠,٩,٨,٧,٦
٣	الاجبار	٢٠,١٩,١٨,١٧,١٦,١٥,١٤
٤	التعاون	٢٥,٢٤,٢٣,٢٢,٢١
٥	التجنب	٣١,٣٠,٢٩,٢٨,٢٧,٢٦

حيث قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق والبالغ عددها (٣٢) للفترة من ١٥ / ١١ / ٢٠١٥ وبعد تحليل إجابات عينة التطبيق النهائية للمقياس فقد تم حساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المستجيب من العينة على الفقرات إذ أصبح لكل شخص درجة خاصة تمثل رأيه في الصراع التنظيمي.

٣-٦ الوسائل الاحصائية

تم استخدام الوسائل الاحصائية الاتية (اختبار كا^٢ - ٢ النسبة المئوية ٣-معامل الارتباط (بيرسون)- 1)

جدول (٧)

يبين قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من

مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

ت	المجال	قيمة (ر) المحسوبة
١	المنافسة	٠,٣٥٩
٢	المواجهة	٠,٩٥٧
٣	الاجبار	٠,٦٧١
٤	التعاون	٠,٩٧٢
٥	التجنب	٠,٨١٣

قيمة (ر) الجدولية = ٠,٣٤٩ عند درجة حرية

(٣٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

٣-٤ وصف المقياس

بعد اكتمال اجراءات بناء المقياس اصبح مقياس الصراع التنظيمي بصيغته النهائية والذي يتكون من (٣١) فقرة تكون الاجابة على المقياس باعطاء الدرجات (١,٢,٣) حسب التدرج الذي يختاره المستجيب لميزان الاجابة من متعدد والذي وضع امام الفقرات (متحقق, متحقق الى حد ما, غير متحقق) حيث اشتمل مجال المنافسة (٥) فقرة , مجال التعاون (٨) فقرة , مجال المواجهة (٧) فقرة , مجال الاجبار (٥) فقرة , مجال التجنب (٦) فقرة , وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها في

٤- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

٤-١ عرض وتحليل ومناقشة الاساليب المتبعة لدى

كوادر منتديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية

جدول (٩) يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات العينة

على اساليب الصراع التنظيمي

ت	الأساليب ب	متحقق		متحقق الى حد ما		المجموع التقديري	الوزن النسبي	التسلل سل
		النسبة العدد	النسبة العدد	النسبة العدد	النسبة العدد			
١	التجنب	١٧ ٥٣,١٢	٦ ٢٨,١٢	٧٥	٧٨,١٢	٢,٣٤	٣	
٢	المنافسة	٠ ٠	٢ ٣١,٢٥	٨٢	٨٥,٤١	٢,٥٦	١	
٣	التعاون	٨ ٥٦,٢٥	٦ ٢٥	٧٦	٧٩,١٦	٢,٣٧	٢	
٤	الاجبار	١ ٤,٠٦٢	٩ ٣١,٢٥	٦٨	٧٠,٨٣	٢,١٢	٥	
٥	المواجهة	٤ ٤٣,٧٥	٨ ٣١,٢٥	٧٠	٧٢,١٨	٢,١٨	٤	

قيمة (ت) الجدولية=٢,٠٣٠ عند درجة حرية (٣١)

ومستوى دلالة (٠,٠٥)

يتبين من خلال الجدول (٩) ان اسلوب المنافسة جاء بالترتيب الاول وبوزن نسبي (٨٥,٤١) (ومن خلال ما ظهر لدينا من نتائج في اساليب الصراع التنظيمي لان هذا الاسلوب هو الانسب لهذه الشريحة كون ان اصل العمل هو التنافس الرياضي باعتبار ان الصراع التنظيمي في الاوساط الرياضية يتطلب ذلك مع استخدام القوة فالادارة الفعالة للصراع يمكن ان تؤدي الى مخرجات ايجابية منتجة تزيد من احساس النظام بصحته وقدرته على التعامل الناجح مع اهدافه، في حين جاء اسلوب التعاون بالترتيب الثاني وبوزن نسبي قدره (٧٩,١٦) حيث كثيرا ما نرى التعاون من خلال المنافسات الرياضية حيث نرى عمل اكثر من فريق او اكثر من تشكيل في الاداء ان كان اداريا او مدربيا لهذا برز هذا الاسلوب بهذه المرتبة حيث نرى نوعين من الاساليب والتي تكون على شكل خيار او اجبار والاثان من هذه الانواع هو تعاون الهدف منه زيادة انتاجية الادارة الرياضية وكثيرا ما نرى استعداد الاطراف المتنافسة لاستعمال القدرات الابداعية

واللجوء الى حكمة العقل، في حين جاء اسلوب التجنب بالترتيب الثالث وبوزن نسبي قدره (٧٨,١٢) كون هذا الاسلوب اسلوبا مناسباً لحل صراعات معينة بين الكوادر يمكن في تحليل الصراع للتعرف على اسبابه واثاره وتحديد اطرافه والتعرف على اهدافهم وغاياتهم ومدى تأثيرهم لذلك فان حل الصراع بهذا الاسلوب يعتمد على المواقف وعلى الاطراف بالدرجة الاولى، اما التسلسل الرابع فقد جاء اسلوب المواجهة وبوزن نسبي قدره (٧٢,١٨) كون نقصه به علمية الانسحاب من ادارة الصراع باسلوب تجنب الصراع مع الطرف الاخر عن طريق التاجيل فقد يتجنب المسؤول حضور اجتماع على الرغم من اهميته وان تجنبه سيؤدي الى نتائج سلبية وعدم القدرة على تحقيق الاهداف، اما التسلسل الخامس فقد جاء اسلوب الاجبار وبوزن نسبي قدره (٧٠,٨٣) حيث يعتبر هذا الاسلوب مناسب بشكل قليل مع هذه الشريحة لان استخدام السلطة لادارة الصراع ومن ثم توصيل رغباتها الى اطراف الصراع على شكل اوامر وتعليمات في حين قد تلجا الادارة الى استخدام القوة القانونية في حل الصراعات والنزاعات داخل المؤسسة وكثيرا ما يكون استخدام القوة في معالجة الصراع يشكل قوة ايجابية في العمل الرياضي ومن ثم زيادة الانتاجية.

٥- الاستنتاجات

٥-١ الاستنتاجات:

- ١- اسلوب المنافسة اكثر الاساليب استخداما، في حين كان اسلوب الاجبار اقل الاساليب استخداما.
 - ٢- وجود النزاعات والصراعات التي تظهر في العمل الرياضي والتي يمكن التخلص منها من خلال الادارة الحكيمة.
- المصادر العربية :
- صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) : القياس والتقويم التربوي والنفسى، ط١ ، القاهرة، دار الفكر العربي .
- الملاحق:
- جامعة القادسية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
م / استبانة

... المحترم

تحية طيبة.

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم (الصراع التنظيمي لدى كوادرات منتديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية واساليب معالجته، ولما كنت من المعنيين بهذا البحث يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة والتأشير بعلامة () أمام الفقرة التي تشعر بانها (متحقق . متحقق الى حد ما . غير متحقق) شاكرين تعاونكم. مع فائق الشكر والتقدير.

الباحث

م.د. نبيل حسين عباس

ملحق (٣)

مقياس الصراع التنظيمي بشكله النهائي

ت	الفقرات	متى حق ق	متى ق الى حد ما	غ ير متح قق
١	وجود طرفي صراع قادرين على شغل مركز اداري بكفاءة وفعالية بطمخ كل منهما الى الفوز به.			
٢	يملك الطرفان مواصفات المدير ويتنافسان للحصول عليه.			
٣	يرفض احد طرفي الاحتراف بالخطأ تجاه الطرف الاخر.			
٤	ينتقد احد طرفي الصراع زميلا له بغية تحسين ادائه الاداري.			
٥	استعداد الطرفين الى تجاهل العنجهية واستعمال القدرات الابداعية واللجوء الى رصانة العقل والتفكير السليم			
٦	استعداد طرفي الصراع لاستخدام العلاقات الانسانية لحل المشاكل.			
٧	استعداد الطرفين لتنسيق الجهود لحل المشاكل.			

السيد المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم(الصراع التنظيمي لدى كوادرات منتديات الشباب والرياضة في محافظة القادسية واساليب معالجته،) ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والدراية في مجال تخصصكم وارانكم العلمية السديدة , يضع الباحثان أمامكم المجالات الخاصة ببحثهما راجيا ن إبداء رأيكم حول صلاحية المجالات أو عدمها أو إضافة أي مجال ترونه مناسباً. مع التقدير .

اسم الخبير:

التاريخ / / ٢٠١٥

اللقب العلمي

الجامعة :

الاختصاص:

التوقيع:

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح
١	المنافسة		
٢	التعاون		
٣	المواجهة		
٤	الاجبار		
٥	التجنب		

جامعة القادسية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م / المقياس بصيغته النهائية

السيد

٣	يؤجل احد طرفي الصراع من حل المشاكل في العمل مع الطرف الاخر .
٣	يتردد احد طرفي الصراع من حضور الاجتماعات بشكل مستمر مع الطرف الاخر .

٨	يظهر التوافق بين الطرفين الاول والثاني حول المهام الادارية.
٩	يتفهم الاداريون مواقف وجهات نظر بعضهم البعض.
١٠	لغرض تنسيق العمل الاداري يغض الاطراف الخلافات والنزاعات فيما بينهم.
١١	يقوم اطراف الصراع بدراسة الاسباب ومناقشتها للتوصل الى العلاج .
١٢	يقوم اطراف الصراع بدراسة الاسباب ومناقشتها للتوصل الى العلاج.
١٣	يتمتع الطرفان بعلاقات جيدة خارج اطار العمل الرياضي.
١٤	وجود خلافات قوية بين طرفي الصراع.
١٥	يحب احد طرفي الصراع التسلية اثناء العمل فيما يرفض الطرف الاخر
١٦	يرفض احد طرفي الصراع الطرف الاخر ان يكون مسؤولا عنه.
١٧	يتعارض الطرفين في الوصول لتحقيق الاهداف.
١٨	يحاول احد طرفي الصراع من تكوين صورة غير جيدة عن الطرف الاخر عن طريق معلومات غير موثوقة.
١٩	يرفض احد طرفي الصراع من تقديم التهنية للطرف الاخر في المناسبات.
٢٠	يعتقد احد طرفي الصراع ان زميله منافسا له في العمل.
٢١	يتقاطع كلا الطرفين في وجهات النظر دون المناقشة.
٢٢	يرفض احد طرفي الصراع من تقبل المعلومات من الطرف الاخر صاحب التجربة والافكار النيرة.
٢٣	يقدم احد طرفي الصراع مصلحته الشخصية على الطرف الاخر.
٢٤	يستحوذ احد طرفي الصراع على دور الطرف الاخر اثناء العمل.
٢٥	يتجاوز احد طرفي الصراع على مشاعر الطرف الاخر.
٢٦	يتجنب احد طرفي الصراع من زرع علاقات اخوة مع الطرف الاخر خارج العمل.
٢٧	يتردد احد طرفي الصراع من قضاء اوقات الفراغ مع الطرف الاخر.
٢٨	يتجنب كلا الطرفين من اداء العمل التعاوني فيما بينهم.
٢٩	يتردد كلا الطرفين من اللقاء في العمل او خارجه.