DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

Methods of dealing with organizational conflict by administrative and training staff in some clubs in Baghdad Governorate

Dr. Maitham Habib Khadir, Dr. Reem Abbas Karim

Al-Farahidi University

Received: 12-05-2024 **Publication: 16-08-2024**

Abstract

The researchers believe that the most positive impact on individuals and society is sports clubs, as "the sports field represents the most important areas of real investment in human wealth, as it is distinguished from other fields in that it is a field of interaction and practice that revolves around modifying the behavior of individuals in the desired direction and creating a good citizen by preparing the appropriate climate for work and forming positive attitudes among individuals.

In order to carry out its tasks successfully, it needs qualified leaders to work with diverse and intertwined human groups of administrators, trainers, assistant trainers, players and the public. It is obvious that each of these groups includes individuals who differ in their scientific, social, economic and moral levels, and therefore they differ in trends, opinions and behaviors, which creates hotbeds for disagreements or conflicts, which are one of the types of social interactions such as cooperation and coordination, which are practiced openly or implicitly in order to achieve specific goals. The organizational conflict that sports management faces the responsibility of treating, and then conflict management becomes an essential part of the managers' functions. What are the methods of dealing with organizational conflict common to the administrative bodies in sports clubs in Baghdad Governorate, and do the administrative and training staff in these sports clubs have the effectiveness of dealing with organizational sports conflict? The organizational conflict scale was used, which includes treatment methods including (calming, confrontation, coercion, bargaining, avoidance). The researcher concluded that the confrontation method is the most used method by the administrative bodies in sports clubs, their coaches and their assistants when dealing with organizational conflict.

Keywords: Organizational conflict, administrative bodies, coaches

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والتدريبي في بعض اندية محافظة بغداد

م.د.ميثم حبيب خضير ، م.د. ريم عباس كريم

جامعة الفراهيدي

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٥/١٢ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٤/٨/١٦

الملخص

ويرى الباحثون أن أكثر هذه المؤسسات لها تأثيراً إيجابياً في الأفراد والمجتمع هي الاندية الرياضية إذ "يمثل المجال الرياضي أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية إذ يتميز عن سائر المجالات الأخرى انه مجال للتفاعل والممارسة والذي يدور حول تعديل سلوك الأفراد للاتجاه المرغوب وخلق المواطن الصالح عن طريق تهيئة المناخ الملائم للعمل وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الأفراد.

ولكي تقوم بمهماتها بنجاح تحتاج إلى قيادات مؤهلة للعمل مع مجاميع بشرية متداخلة ومتنوعة من إداريين ومدربين ومساعدي مدربين ولاعبين وجمهور، ومن البديهي أن كل جماعة من هذه الجماعات تشمل أفراداً يختلفون في مستوياتهم العلمية والاجتماعية والاقتصادية والخلقية ومن ثم فهم مختلفون في الاتجاهات والآراء والتصرفات مما يهيئ بؤراً للخلافات أو الصراعات التي هي أحد أنواع التفاعلات الاجتماعية كالتعاون والتنسيق والتي تمارس بشكل علني أو ضمني بغية تحقيق أهداف معينة، . وتتركز مشكلة البحث في السؤالين الآتيين: ما هي أساليب معالجة الصراع التنظيمي الشائعة لدى الهيئات الادارية في الاندية الرياضية في محافظة بغداد وهل تمتلك الملاكات الإدارية والتدريبية في هذه الاندية الرياضية فاعلية معالجة الصراع التنظيمي الرياضي وتم استخدام مقياس الصراع التنظيمي الذي يضم اساليب معالجة منها (التهدئة ، المواجهة ، الاجبار ، المساومة ،التجنب) وقد استنتج الباحث ان أسلوب المواجهة أكثر الأساليب استخداما من قبل الهيئات الادارية في الاندية الرياضية ومدربيها والمساعديهم عند معالجة الصراع التنظيمي.

الكلمات المفتاحية : الصراع التنظيمي ، الهيئات الادارية ، المدربين

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

المقدمة وأهمية البحث:

يشكل الإنسان العنصر الأساسي للمؤسسات الرياضية المتنوعة التي يجد في انتمائه إليها وتواجده فيها ضرورة إنسانية منبثقة من طبيعة سلوكه الاجتماعي السوي المبني على أساس ديمومة وجود الفرد في الجماعة كي يتسنى له الوصول إلى بعض أهدافه التي يعجز عن تحقيقها بمفرده ويتمكن من ذلك في ظل تعاونه وتفاعله مع باقي أفراد هذه المؤسسة.

ويرى الباحث أن أكثر هذه المؤسسات لها تأثيراً إيجابياً في الأفراد والمجتمع هي الاندية الرياضية إذ "يمثل المجال الرياضي أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية إذ يتميز عن سائر المجالات الأخرى انه مجال للتفاعل والممارسة والذي يدور حول تعديل سلوك الأفراد للاتجاه المرغوب وخلق المواطن الصالح عن طريق تهيئة المناخ الملائم للعمل وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الأفراد" (حسام الدين ومطر، ١٩٩٧، ٢٥).

وتعد الأندية الرياضية من أهم هذه المؤسسات الرياضية لأنها روافد أساسية لرياضة المستويات العليا فضلاً عن إنها مؤسسات اجتماعية تهدف إلى تلبية الاحتياجات البشرية من الخدمات المتنوعة بوصفها مؤسسات تربوية وتعليمية ورياضية.

ولكي تقوم بمهماتها بنجاح تحتاج إلى قيادات مؤهلة للعمل مع مجاميع بشرية متداخلة ومتنوعة من إداريين ومدربين ومساعدي مدربين ولاعبين وجمهور، ومن البديهي أن كل جماعة من هذه الجماعات تشمل أفراداً يختلفون في مستوياتهم العلمية والاجتماعية والاقتصادية والخلقية ومن ثم فهم مختلفون في الاتجاهات والآراء والتصرفات مما يهيئ بؤراً للخلافات أو الصراعات التي هي أحد أنواع التفاعلات الاجتماعية كالتعاون والتنسيق والتي تمارس بشكل علني أو ضمني بغية تحقيق أهداف معينة، لهذا فالصراع يعبر عن بعض مشكلات السلوك التنظيمي التي تواجه الإدارة الرياضية مسؤولية علاجها، ومن ثم تصبح إدارة الصراع جزءاً جوهرياً من وظائف المديرين (حسن، ١٩٨٩، ٣٠٦).

ولذلك لابد أن تقوم إدارة الاندية بمواجهة الصراع بسبل قادرة على تكييفه لمصلحة النادي وهي تسعى إلى تحقيق أهدافها.

من هنا يتجلى الدور المهم الذي تقوم به إدارة هذه الاندية الرياضية بحكم مسؤولياتها إدارة هذه الصراعات ومعالجتها في مراحلها المبكرة والحيلولة دون تفاقمها وتحويلها من صراعات هدامة عن

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

طريق ممارسات أنانية أو عدائية أو تخريبية تستنزف الطاقات والجهود والوقت والأموال إلى صراعات بناءه عن طريق التعاون والتكامل والتنافس الشريف لتؤدي نتائج إيجابية على طريق تعزيز السلوك الإيجابي وتلافي السلبيات السلوكية قبل وقوعها أو معالجتها قبل استفحالها لكي يكون التنظيم الرياضي أكثر قدرة على الاستمرار والإبداع، أن هذه المسؤولية الخطيرة أعطت لدراستنا أهميتها التي تسعى إلى تشكيل قاعدة انطلاق تعميقا لإدراك الملاكات الإدارية والفنية في الاندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط في أساليب معالجة الصراع التنظيمي الرياضي بغية مساعدتهم في النهوض ببعض الأعباء والمهام الموكلة إليهم وما تفرضه عمليات التطوير التنظيمي من خلال التأكيد على استخدامهم الموقف المطلوب في معالجة هذه الصراعات.

أصبحت التحديات التي تواجه انديتنا الرياضية في الوقت الحاضر كبيرة تتطلب من قياداتنا الرياضية أن تعيد النظر في مجمل قضاياها ابتغاء التطور الملموس عن طريق توفير قيادات علمية إذ أن "الرياضة حركة اجتماعية تأتي في قمة التنظيمات الاجتماعية احتياجاً لتوفير القيادات المؤهلة علمياً وسلوكياً وفكرياً واجتماعياً.... وتزداد الحاجة حدة مع ملاحظة تعاظم دور الرياضة في شؤون المجتمع وقضايا الأمة إضافة إلى دورها البارز على الساحة الدولية" (قطب وآخران ، ١٩٨٦، ١٨٦)، ويرى الباحثون أن هذا الدور يتمحور حول قادة الاندية الرياضية ومدربيها ومساعديهم الذين يفترض بهم أن يشكلوا العمود الفقري في أداء رسالة هذه الاندية ، ويتوجب عليهم القيام بأدوار سلوكية يتطلبها العمل بغية تنفيذه وتطويره لتحديد مساراته وضبط الاتجاهات السلوكية للأعضاء وإحداث حالة التفاعل والتأثير فيما بينهم لاسيما وان المجال الرياضي يعد من المجالات الخصبة للتفاعل والتعامل الجماعي بين فئات متباينة ومن الطبيعي أن تنتج عن هذا التباين حالات من الاختلافات والمشاحنات تشكل ما يسمى بظاهرة الصراع والأمر غير الطبيعي يكمن في تحولها إلى مجابهات ضارة بالمنظمة عندها يكون من الأخطاء المحسوبة على المدربين ومساعديهم والإداريين أما التسرع والاندفاع في ضرب الصراعات وإخمادها فضلا عن تحجيمها أو انه من الخطأ سكوتهم عنها وتهاونهم في الحد من آثارها السلبية.

عليه تعد ظاهرة الصراع أحدى الممارسات التي تواجه المسؤولين في المنظمات الرياضية والتي يمكن اعتماد سبل متباينة لإدارتها، إلا أن المصادر الإدارية الرياضية قد خلت من هذه المعالجات فضلاً عن ندرة تطرقها لظاهرة الصراع التنظيمي الرياضي.

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

ويرى الباحث أن تجنب مواجهة الصراع وإدارته، أو إدارته بطريقة غير فعالة دون الاستجابة إلى مفردات الواقع الرياضي وخصوصياته النابعة من حاجات الجماعات والأفراد المتباينة وما تفرضه وضعيات العمل في التنظيم الرياضي من مستجدات يسمح بالصراعات السلبية بالتفاقم لتصبح أزمة مستعصية من الممكن أن تكون لها نتائج سلبية وخيمة منها خلق مناخ عمل إداري وفني وتعليمي متوتراً يؤدي إلى عدم التعاون والتغيب وكثرة المشاحنات وربما تصرفات سلوكية علنية عدائية، ونظراً لوجود عدة أساليب في معالجة الصراع التنظيمي ومنها (التهدئة، المواجهة، المساومة، الإجبار، التجنب) تختلف في خصائصها وإنتاجيتها في تعميق قوة الصراع القائم بين الأفراد أو تقليصه أو تحويله إلى صراع إيجابي بناء لذا تتركز مشكلة البحث في السؤالين الآتيين:

- ما هي أساليب معالجة الصراع التنظيمي الشائعة لدى الهيئات الادارية في بعض الاندية الرياضية في محافظة بغداد
- هل تمتلك الملاكات الإدارية والتدريبية في بعض الاندية الرياضية في محافظة بغداد فاعلية معالجة الصراع التنظيمي الرياضي؟

ويهدف البحث الى التعرف على الأسلوب الشائع في معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاكات الإدارية والتدريبية في بعض الاندية الرياضية في محافظة بغداد .

٢- منهج البحث وجراءته الميدانية :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح لملاءمته وطبيعة البحث:

- **مجتمع البحث وعيناته:**
- **مجتمع البحث:**

تكون مجتمع البحث من (٦٤١) عضواً من الملاكات الإدارية (رئيس، عضو هيئة إدارية، مدرب) من المستقرين في العمل الإداري والتدريبي بما لا يقل عن سنة واحدة في اندية محافظة بغداد

وقد تشكل هذا المجتمع من (١٧٩) (رئيس نادي وعضو هيئة ادارية) يشكلون نسبة (٥٣,١١%) من مجتمع البحث بينما بلغ عدد المدربين في هذه الاندية ولمعظم الفعاليات الرياضية

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

المعتمدة من قبل هذه الاندية كان عددهم (٩٢) مدرب وهم يشكلون نسبة(٢٧,٢٩%) من مجتمع البحث بينما بلغ عدد المدربين المساعدين (٦٦) يشكلون نسبة (١٩,٥٨) كما موضح في الجدول (١) .

جدول (١)

يبين توزيع العينة والنسب المئوية

مجتمع البحث			
مكان العمل	المنصب	العدد	النسبة المئوية
الأندية	إداري	١٧٩	٥٣,١١
	مدرب	٩٢	٢٧,٢٩
	مساعد مدرب	٦٦	١٩,٥٨
المجموع		٣٣٧	٩٩,٩٨

- أدوات البحث:

لغرض حل مشكلة البحث اعتمد الباحث على الوسائل الآتية:

١- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

٢- الاستبيان

٣- مقياس الصراع التنظيمي

- مقياس الصراع التنظيمي

لتحقيق متطلبات الدراسة استخدم الباحث مقياس الصراع التنظيمي والذي صممه **عبد القادر محمود قادر . (عبد القادر محمود قادر : ٢٠٠٥ ، ٩٠) ملحق (١)**

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

- **وصف المقياس بصورته النهائية:**

تكونت الصيغة النهائية للمقياس من (٥٠) فقرة كما موضحة في الملحق (١) موزعة على خمس مجالات وبواقع (١٠) فقرات لمجال التجنب و(١٣) فقرة لمجال الإجبار بينما ضم مجال التهدئة (١١) فقرة كما ضم مجال المساومة (٧) فقرات واخيرا ضم مجال المواجهة (٩) فقرات وتكون الإجابة على الفقرات شبيهة بأسلوب الاختيار من متعدد إذ يقدم للمجيب فقرات ويطلب منه تحديد أجابته باختيار بديل واحد من خمسة بدائل لها أوزان مختلفة اعتمدها الباحث كما في جدول (٢).

الجدول (١)

يوضح بدائل الإجابة والأوزان.

البدائل / أساليب المعالجة	التهدئة	المواجهة	الإجبار	المساومة	التجنب
التهدئة	٥	٤	١	٣	٢
المواجهة	٣	٥	٢	٤	١
الإجبار	٣	٤	٥	٢	١
المساومة	٣	٤	٢	٥	١
التجنب	٤	٣	١	٢	٥

يتضح من الجدول أعلاه على سبيل المثال انه لو أجاب المجيب على أحدى الفقرات الخاصة في مجال التهدئة باستخدام أسلوب معالجة التهدئة فانه يأخذ (٥) درجات في حين لو أجاب باستخدام أسلوب المواجهة فانه يأخذ (٤) درجات أما لو استخدم أسلوب المساومة فانه يأخذ (٣) درجات بينما لو استخدم أسلوب التجنب يأخذ (٢) درجتين وأخيرا لو أجاب بأسلوب الإجبار يأخذ (١) درجة واحدة وهكذا في جميع فقرات مجال التهدئة.

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

بناء عليه يكون مدى الدرجة النهاية للمقياس متراوحا بين (٥٠-٢٥٠) درجة أما مدى الدرجة النهائية في مجال التجنب فانه يتراوح بين (١٠-٥٠) درجة بينما يكون مدى الدرجة النهائية لمجال الإجبار بين (١٣-٦٥) درجة أما مجال التهدئة فيتراوح مدى درجته النهائية بين (١١-٥٥) درجة في حين يتراوح مدى الدرجة النهائية لمجال المساومة بين (٧-٣٥) درجة وأخيرا مدى الدرجة النهائية لمجال المواجهة بين (٩-٤٥) درجة.

- **التجربة الاستطلاعية**

قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية لتطبيق مقياس الصراع التنظيمي على مجموعة من الاداريين والمدربين ومساعد المدرب من غير عينة البحث بلغ عددهم ١٥ عضوا وذلك بتاريخ ٢٠٢٣/٧/١٥ وقد استنتج الباحث مايلي :-

- بيان فيما اذا كانت الفقرات ومعانيها واضحه للعينة .
- تثبيت وقت الاجابة على المقياس للإداريين والمدربين ومساعد المدرب
- تدريب فريق العمل على توزيع المقياس وكيفية الرد على الاستفسارات وجمع المقياس بعد الانتهاء من الاجابة .
- شرح الهدف الاساسي من المقياس لجميع المشاركين وتوضيح فقراته لتسهيل عملية الاجابة
- توفير القاعات المناسبة للمشمولين للإجابة على المقياس .

- **التجربة الرئيسية**

قام الباحث بالتعاون مع ادارات الاندية في محافظة بغداد وهي اندية (الحدود ، الخطوط ، الزوراء ، بغداد ، الشرطة . القوة الجوية ، الطلبة ، الكرخ ، الجيش ، النفط ، الشعلة ، الاعظمية ، العمال ، الصناعة، التاجي، مصافي الوسط ، الحسين ، فتاه بغداد ، الشباب ، الاتصالات ، البريد ، اليات الشرطة ، البياع ، ابو غريب، الاسكان) بتوزيع المقياس مع فريق العمل على السادة اعضاء الهيئة الادارية والمدربين ومساعد المدرب في هذه الاندية وذلك للأيام ١١،١٠،٩،٨/ ٧/ ٢٠٢٣ . وتم توزيع المقياس عند الساعة الرابعة عصرا بالاتفاق مع فريق العمل وتوفير الظروف المناسبة للمختبرين في جميع الاندية .

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

- **الوسائل الاحصائية**

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة النتائج الاحصائية للبحث

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

- عرض ومناقشة النتائج

بغية تحقيق أهداف البحث تم عرض النتائج ومناقشتها حسب ترتيب هذه الأهداف وكالآتي:

أولاً: لتحقيق الهدف الأول والذي ينص على" التعرف على الأسلوب الشائع في معالجة الصراع التنظيمي في الاندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط من العراق " حصل الباحث على النتائج الآتية:

الجدول(٣)

يمثل العدد والنسبة المئوية لأساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين في اندية محافظة بغداد

الاندية الرياضية	العينة / النسبة المئوية	اسلوب المعالجة	المنصب
٨٤٨	ن	التجنب	الإداريون
١٥,٧٠	%		
٧٥١	ن	المساومة	
١٣,٩٠	%		
٩٧١	ن	ألإجبار	
١٧,٩٨	%		
١٤٦٥	ن	المواجهة	
٢٧,١٢	%		
١٣٦٥	ن	التهدئة	
٢٥,٢٧	%		
٥٤٠٠		المجموع	
٣٥٠	ن	التجنب	المدربون
١٤,٥٨	%		
٢٨٠	ن	المساومة	

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

		%	١١,٤٢
	ألإجبار	ن	٤٢٠
		%	١٧,١٤
	المواجهة	ن	٧٥٠
		%	٣٠,٦
	التهدئة	ن	٦٥٠
		%	٢٦,٥٣
	المجموع		٢٤٥٠
مساعدو المدرب	التجنب	ن	١١٠
		%	١٨,٣٣
	المساومة	ن	١٣٠
		%	٢١,٦٦
	ألإجبار	ن	١١٠
		%	١٨,٣٣
	المواجهة	ن	١٢٠
		%	٢٠
	التهدئة	ن	١٣٠
		%	٢١,٦٦
	المجموع		٦٠٠

يتضح من الجدول (٣) شيوع المعالجة بأسلوب المواجهة لدى إداريي ومدربي الاندية الرياضية قيد البحث إذ أن أسلوب المواجهة يوفر التعاون فيما بين الأطراف المتصارعة مما يسهل تعريف المشكلة

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

وتوضيحها وتحديدها وتطوير الحلول البديلة وتقويمها واختيار البديل الأفضل والمناسب للموقف، ولقد أشارت المصادر إلى أن أسلوب المواجهة يحقق الرضا لجميع الأطراف المتصارعة

(حريم، ٢٥٢-٢٥٣، ٢٠٠٠)

بينما نلاحظ من الجدول نفسه شيوع أسلوب المعالجة بالتهدئة لدى مساعدي المدربين في الاندية الرياضية قيد البحث وهذا قد يعود إلى طبيعة موقعهم وعملهم الذي يقتضي كسب ود وتعاطف كل الأطراف عن طريق استخدام أسلوب التهدئة الذي يتضمن التقليل من شأن الاختلافات والتركيز على الأشياء المشتركة بين الأطراف (حريم، ٢٠٠٠، ٢٥٢).

ثانياً: لتحقيق الهدف الثاني والذي ينص على "التعرف على فاعلية معالجة الصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين لأندية الفرات الاوسط " تم احتساب الدرجة الكلية لفاعلية كل أسلوب وللأساليب مجتمعة وقد حصل الباحثون على نتائج في الجداول آلاتية:

الجدول (٤)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية المعالجة بأسلوب التجنب للصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين

المنصب / الاندية الرياضية		الإداريون	المدربون	مساعدو المدرب	الكلي
الأندية الرياضية	س-	٣٤,٣٣٣٣	٣٤,٠٨١٦	٣١,١٦٦٧	٣٤,٠٣٥٥
	±ع	٥,٨٢٧٧	٦,٠٣٧٥	٦,٩٦٥٣	٥,٩٨٩٠

الجدول (٥)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية المعالجة بأسلوب المساومة للصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين

المنصب / الاندية الرياضية		الإداريون	المدربون	مساعدو المدرب	الكلي
الأندية الرياضية	س-	٢٥,١٦٦٧	٢٦,٤٨٩٨	٢٧,١٦٦٧	٢٥,٦٩٢٣
	±ع	٤,٥١٦٨	٤,١٠٨٥	٤,٩١٨٩	٤,٧٤٩٥

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

الجدول (٦)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية المعالجة بأسلوب الإجبار للصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين

المنصب / الاندية الرياضية		الإداريون	المدربون	مساعدو المدرب	الكلـي
الأندية الرياضية	س̄	٤٢,٨٧٠٤	٤١,٣٨٧٨	٣٩,٧٥٠٠	٤٢,٢١٨٩
	±ع	١٠,٢٠٠٠	١١,٥٢٦٨	٧,٧٨٢٦	١٠,٤٤٥١

الجدول (٧)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية المعالجة بأسلوب المواجهة للصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين

المنصب / الاندية الرياضية		الإداريون	المدربون	مساعدو المدرب	الكلـي
الأندية الرياضية	س̄	٣٢,٤٦٣٠	٣٢,٢٦٥٣	٣٤,٨٣٣٣	٣٢,٥٧٤٠
	±ع	٦,٤٥٣٩	٥,٩٩٩٢	٥,١٨٤٥	٦,٢٤٢٨

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

الجدول (٨)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية المعالجة بأسلوب التهدئة للصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين

المنصب / الاندية الرياضية		الإداريون	المدربون	مساعدو المدرب	الكلـي
الأندية الرياضية	س¯	٣٦,٨٤٢	٣٦,٢٦٥٣	٣٤,٥٠٠٠	٣٦,٥٠٨٩
	±ع	٨,٨٦٤٧	٩,٢٥٧٤	٦,٠٦٧٨	٨,٧٩٣٣

الجدول (٩)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية معالجة الصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين

المنصب / الاندية الرياضية		الإداريون	المدربون	مساعدو المدرب	الكلـي
الأندية الرياضية	س¯	١٧١,٣٦١ ١	١٧٢,٨٥٧١	١٦٣,٠٨٣٣	١٧١,٢٠٧١
	±ع	٢٥,٤٨٧٦	٢٤,٥٠٣٤	١٦,٥٢٢٥	٢٤,٦٧١٦

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

يتضح من الجداول (٤، ٥، ٦، ٧ ، ٨، ٩) أن معظم الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين في الاندية الرياضية استطاعوا الحصول على متوسطات حسابية في معالجة الصراع التنظيمي بأساليبه المعتمدة قيد الدراسة تفوق المتوسطات الفرضية* لفاعلية معالجة الصراع بكل أسلوب على حدة وهذا برأي الباحث له مدلولات إيجابية تؤكد مجملها أن النشاط الرياضي وما يحدث فيه من شوائب واختلافات يمكن وضعها تحت السيطرة من قبل الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين في الاندية الرياضية وهذا ربما يكون ناتجاً عن الخبرة في التعامل والتي حددها الباحثون بما لا يقل عن سنة واحدة، إذ "تلعب التجارب والخبرات الذاتية دورا كبيرا في تعميق وتقليص حدة الصراع القائم بين الأفراد" (الشماع وحمود، ٢٠٠٠، ٣٠٥).

وقد تؤدي هذه الخبرة باعتقاد الباحث إلى آثار إيجابية ابعد من السيطرة على الصراعات إذ إن إدارة الصراع بسبل صحيحة وفعالة من شانها أن تؤدي إلى زيادة التعاون بين الأفراد أما إذا حاولت الإدارة خنق الصراع أو كبته أو لجأت إلى وضع حلول توفيقية غير شاملة فان هذا البديل سوف يزيد من حدة الصراع كما إن الإدارة الصحيحة للصراع تحول الطاقة المتولدة عن الصراع إلى قوة واثر يأخذ الطابع الإيجابي بدلا من السلبي . (العميان، ٢٠٠٤، ٢٧٧-٣٧٩).

* ويمكن احتساب المتوسط الفرضي لأساليب المعالجة كل على حدة وللمقياس ككل من خلال تطبيق القانون الأتي مجموع أوزان البدائل/عدد البدائل × عدد الفقرات (علاوي، ١٩٩٨، ١٤٦).

لذلك فقيمة المتوسط الفرضي على سبيل المثال لأسلوب التجنب $\left(\frac{1+2+3+4+5}{5}\times 10=30\right)$ درجة

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

ويرى الباحث انه مهما تعددت سبل إدارة الصراع والتعامل معه يجب أن تهتم بتحقيق فعالية هذا الحل لان تكرار الصراع وشدته وتحوله إلى أزمة (نتيجة كبته ومعالجته بأسلوب غير فعال) يمكن أن يولد آثاراً مدمرة على سلوك اللاعبين منها مثلا الانسحاب النفسي كالعزلة أو الانسلاخ من الجماعة الرياضية والشعور باللامبالاة أو الإحساس بعدم الأهمية أو الانسحاب المادي كالتغيب أو التباطؤ أو التأخر أو التقلب في العمل وقد يلجأ بعض الأفراد وكنتيجة للصراع الذي يعيشونه إلى إبداء توجه وسلوك عدوانيين مثل إهمال العمل أو تخريب ممتلكاته أو سرقة بعضها (الطويل، ١٩٩٨، ٣٠٧-٣٠٨).

ويرى الباحث من خلال هذه النتيجة أن الهيئات الادارية والمدربين والمساعدين في الاندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط يدركون حتمية الصراع من خلال استخدامهم الفعال لأساليب المعالجة الصحيحة والمتنوعة وعدم كبح الصراع واستخدام القوة والسلطة في معالجته باستمرار وهذا يشكل بحق قوة ايجابية في الجماعات الرياضية ومن ثم زيادة فاعليتها وتفاعلها ،فالإدارة الفعالة للصراع يمكن أن تؤدي إلى مخرجات ايجابية منتجة تزيد من إحساس النظام بصحته وقدرته على التعامل الناجح مع أهدافه ومراميه (الطويل، ١٩٩٨، ٣٠٨).

- **الاستنتاجات**

وقد توصل الباحث إلى عدة استنتاجات منها:

١ – أسلوب المواجهة أكثر الأساليب استخداما من قبل الهيئات الادارية في الاندية الرياضية ومدربيها والمساعدين في منطقة الفرات الاوسط عند معالجة الصراع التنظيمي.

٢– أسلوب التهدئة أكثر الأساليب استخداماً من قبل مساعدي مدربي الاندية الرياضية في محافظة بغداد عند معالجة الصراع التنظيمي.

٣– فاعلية الهيئات الادارية والتدريبية في معالجة الصراع التنظيمي .

٤– تفوق الهيئات الادارية في الاندية الرياضية في معالجة الصراع التنظيمي.

- **التوصيات**

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

وقد أوصى الباحث بعدة توصيات آملا من خلالها زيادة علمية معالجة الصراع التنظيمي الرياضي وتحويله من صراع هدام إلى صراع بناء.

١- اقامة دورات ادارية لشرح وتوضيح كيفية معالجة المشاكل التي تعاني منها الاندية الرياضية.

٢- الاستفادة من خبرات بعض اعضاء الهيئة العامة ممن لديهم خبرات متراكمه في ادارة النادي.

٣- تعزيز اواصر التعاون ما بين الهيئة الادارية والمدربين والمساعدين والاعبين لانجاح عمل النادي وتحقيق النتائج .

٤- تشكيل لجان لفض النزاعات الادارية من اعضاء الهيئة العامة من ذوي الخبرة والدراية الكاملة في عمل الاندية .

- **المصادر**

- حريم، حسين (١٩٩٧): السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- حسام الدين، طلحة ومطر، عدله عيسى (١٩٩٧): مقدمة في الإدارة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة
- حسن، زكي محمد ، ١٩٩٧، المدرب الرياضي (أسس العمل في مهنة التدريب)، الإسكندرية، منشأة المعارف، مصر.
- الشماع، خليل محمد حسن وحمود، خضير كاظم (٢٠٠٠) نظرية المنظمة، دار السيرة، عمان.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (١٩٩٨): الإدارة التربوية والسلوك ألمنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- العميان، محمود سلمان (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- قطب، سعد محمد وآخران (١٩٨٤): الإدارة والتنظيم في مجال التربية الرياضية، مطابع جامعة الموصل

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

- عبد القادر محمود قادر(٢٠٠٥) : أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والتدريبي في المنظمات الرياضية العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة الى كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .

ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

بالنظر لكونكم من اعضاء الهيئة الادارية والتدريبية في النادي نرفق لكم طيا مقياس الصراع التنظيمي راجين تفضلكم بالإجابة من اجل التعرف على أساليب المعالجة التي تتبعونها عند ملاحظتكم مثل هذه الحالات علماً بان إجاباتكم لأغراض البحث العلمي فقط. مع التقدير ...

المنصب:

رئيس نادي	
إداري	
مدرب	
مساعد مدرب	

عدد سنوات الخدمة في المنصب	

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

التحصيل الدراسي:

الباحث

ت	الفقرات	أساليب المعالجة				
		تهدئة	مواجهة	إجبار	مساومة	تجنب
١	يمتنع لاعب عن مرافقة لاعب زميل قبل التمرين أو بعده.					
٢	استعداد طرفي الصراع لمشاكسة بعضهما البعض وإيذائه.					
٣	وجود لاعبين قادرين على شغل مركز لعب واحد بكفاءة وفاعلية يطمح كل واحد منهما إلى الفوز به.					
٤	وجود رغبة من طرفي الصراع بالتوصل والاتصال والتعاون لحل المشكلة.					
٥	يقابل لاعب بالتغافل إساءة لاعب أخر.					

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

ت	الفقرات	أساليب المعالجة				
		تهدئة	مواجهة	إجبار	مساومة	تجنب
٦	استعداد الطرفين إلى تجاهل العنجهية واستعمال العنف واللجوء إلى رصانة العقل والمنطق والتفكير السليم.					
٧	يتردد لاعب في قبول صداقة لاعب زميل خارج إطار الرياضة.					
٨	حصول مشادة كلامية حادة بين طرفي الصراع.					
٩	وجود لاعبين أساسيين يمتلكان وجهتي نظر مختلفة تماما حول موضوع معين.					
١٠	يرفض لاعب قضاء وقت فراغه مع لاعب زميل.					
١١	يتحامل أحد طرفي الصراع على الطرف الآخر.					
١٢	أدركت أن طرفي الصراع راغبين في الوصول إلى حلول إبداعية تنبع من اتفاقهما.					
١٣	يقلل أحد طرفي الصراع من أهمية الخلاف ويؤكد إمكانية حله مع الطرف الآخر.					
١٤	يمتلك لاعبان مواصفات الكابتن ويتنافسان للحصول عليه.					
١٥	يرفض أحد طرفي الصراع الاعتراف بالخطأ تجاه الطرف الآخر.					
١٦	تخلي طرفي الصراع عن الجدل وأيمانهما بالعمل المشترك.					
١٧	يقابل لاعب بالإحسان إساءة لاعب آخر.					

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

ت	الفقرات	أساليب المعالجة				
		تهدئة	مواجهة	إجبار	مساومة	تجنب
١٨	ينتقد لاعب زميلاً له بغية تحسين أدائه.					
١٩	وجود سوء فهم لدى كلا طرفي الصراع تجاه بعضهما.					
٢٠	لاحظت استعداد طرفي الصراع للتركيز على أسباب الصراع وترك الأسباب الجانبية.					
٢١	يرفض أحد طرفي الصراع أراء الطرف الآخر دون أن يناقشها أو يسوغ رفضها.					
٢٢	يرفض لاعب تقبل معلومات من لاعب آخر صاحب خبرة ودراية.					
٢٣	يطلب لاعب تجاوب لاعب آخر في السرعة والدقة في أثناء التمرين.					
٢٤	تقبل طرفي الصراع للتصويت على آرائهما.					
٢٥	يكرر لاعب مزاحه في أثناء التدريب مع لاعب آخر يرفض المزاح.					
٢٦	أدرك الطرفين المتصارعين الخسارة والآثار السلبية التي ستلحق بهما في حالة عدم التوصل إلى اتفاق.					
٢٧	يتنافس لاعبان في الحصول على ثقة زملائهما وتأييدهما.					
٢٨	يستهزئ أحد طرفي الصراع أو كلاهما بوجهتي نظر بعضيهما.					
٢٩	طرفين تحذر من خسارة أحدهما نتيجة الصراع بينهما.					
٣٠	يرفض لاعب اختيار لاعب آخر ككابتن للفريق.					

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

ت	الفقرات	أساليب المعالجة				
		تهدئة	مواجهة	إجبار	مساومة	تجنب
٣١	يقف أحد طرف الصراع في طريق الطرف الآخر للوصول إلى أهدافه.					
٣٢	يتسابق لاعبان في محاولة الحصول على الكرة الجيدة أثناء التمرين.					
٣٣	وجود مرونة لدى طرفي الصراع في آرائهما.					
٣٤	يختلق أحد طرفي الصراع أو كلاهما معلومات غير صحيحة عن بعضيهما.					
٣٥	وجود لاعب يأخذ الأمور بجدية أكثر من اللازم مع زملائه.					
٣٦	يمتنع أحد طرفي الصراع أو كلاهما من أداء عمل مشترك.					
٣٧	يتقبل لاعب مزاح لاعب آخر أثناء التدريب.					
٣٨	تقديم مقترحات من قبل طرفي الصراع لحل مشاكلهما.					
٣٩	يهمل لاعب توجيهات صحيحة من لاعب آخر خوله المدرب.					
٤٠	وجود لاعبين يستحقان المشاركة في بطولة قريبة معلنة تتطلب مشاركة أحدهما.					
٤١	يرفض أحد طرفي الصراع التأثير فيه ويقبل التأثير في غيره.					
٤٢	يرفض لاعب مصافحة لاعب بديل في أثناء عملية الاستبدال.					
٤٣	يرغب لاعب ذو مكانة في السيطرة على حركة وأداء لاعب آخر قريب منه في اللعب.					

DOI prefix: 10.33170, 2024, Vol (17), Special issue

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

ت	الفقرات	أساليب المعالجة				
		تهدئة	مواجهة	إجبار	مساومة	تجنب
٤٤	يتطرف لاعب في تقدير مصلحته على حساب زملائه.					
٤٥	تقبل طرفي الصراع للوساطة بينهما وتقريب وجهات النظر.					
٤٦	استعداد أحد طرفي الصراع لسماع وجهة نظر الطرف الآخر ومناقشتها بعد أن كان يرفضها.					
٤٧	يأخذ لاعب دور لاعب آخر في أثناء التمرين.					
٤٨	يجرح لاعب شعور لاعب زميل له.					
٤٩	يظن لاعب أن لاعبا قريبا منه في اللعب يشكل عبئا عليه.					
٥٠	يتمسك لاعب بنية حسنة برأيه المخالف لرأي لاعب آخر.					