



التنبؤ بالتكيف الاجتماعي بدلالة بعض عناصر الصراع التنظيمي لدى اعضاء الاتحاد المركزي لكرة

القدم من وجهة نظر العاملين

م. د فايز حسن عبد السادة

جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Fayes.albdere@qu.edu.iq

الملخص

لقد كانت ابرز اهداف الدراسة:

1. التعرف على مقدار ما يمتلكه اعضاء الاتحاد الكرة من بعض عناصر الصراع التنظيمي وكذلك التكيف الاجتماعي
 2. التنبؤ بالتكيف الاجتماعي بدلالة بعض عناصر الصراع التنظيمي وايجاد العلاقات.
 3. تحديد نسبة مساهمة بعض عناصر الصراع التنظيمي بالتكيف الاجتماعي وبدقة لتقييم نتيجة الانموذج.
- وقد اختار الباحث (77) عينة من العاملين بالاتحاد المركزي لكرة القدم واعتمد اجاباتهم لبناء المقاييس للمتغيرات المدروسة من اجراء الاسس العلمية من صدق وثبات لتصحيح المتغيرات (التكيف الاجتماعي – 36 فقرة) (القوة – 30 فقرة) (المواجهة – 28 فقرة) (التهدة – 24 فقرة) وتم تفريغ الاجابات بالتجربة الرئيسية لغرض ايجاد النتائج بعد العرض التحليلي و مناقشة الجدول التي ابرزها اضهرت فرق الاوساط الحسابية للمتغيرات المدروسة عن وسطها الفرضي وكذلك نسبة مساهمة بعض عناصر الصراع التنظيمي والتكيف الاجتماعي وايجاد معادلة الانحدار وكانت ابرز الاستنتاجات :
4. يمتلك اعضاء اتحاد الكرة للقوة والتهدة والتكيف الاجتماعي .
 5. التنبؤ بالتكيف الاجتماعي من خلال المواجهة والتهدة وهذا يفسر وجود العلاقة فيما بينهم.
 6. امكانية تقييم نتيجة الانموذج من بعد ما تم تحديد نسبة المساهمة للعناصر بالتكيف الاجتماعي بدقة، حيث بلغت (0.936).
- كلمات مفتاحية :** التنبؤ بالتكيف الاجتماعي ، الصراع التنظيمي

Prediction of social adaptation in terms of some elements of organizational conflict among members of the Central Football Association From the point of view of employees

Dr. Fayez Hassan Abdel-Sada

Al-Qadisiyah University / College of Physical Education and Sports Sciences

Abstract:

The main objectives of the study were:

1. Identify the extent to which members of the Football Association possess some elements of organizational conflict as well as social adaptation
2. Predicting social adjustment in terms of some elements of organizational epilepsy and finding relationships.
3. Determine the percentage of the contribution of some elements of organizational conflict to social adjustment and accurately to evaluate the result of the model.

The researcher chose (77) a sample of the employees of the Central Football Association and adopted their answers to build standards for the variables



studied by conducting the scientific foundations of validity and stability to correct the variables (social adaptation - 36 items) (strength - 30 items).

(Confrontation - 28 items) (Cooling off - 24 items) The answers were emptied in the main experiment for the purpose of finding results after the analytical presentation and discussion of the table, the most prominent of which showed the difference of the arithmetic mean of the studied variables from their hypothetical mean, as well as the percentage of the contribution of some elements of organizational conflict and social adaptation and finding the regression equation. The most important conclusions:

1. Members of the Football Association possess strength, calmness, and social adaptation.
2. Predicting social adaptation through confrontation and calming down, and this explains the existence of the relationship between them.
3. The possibility of evaluating the result of the model after the percentage of the elements' contribution to social adaptation was accurately determined, reaching (0.936).

Keywords: prediction of social adjustment, organizational conflict

1- المقدمة وأهمية البحث:

ان الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم يمتلك امبراطورية الرياضة رغم وجود العديد من الرياضات المهمة ولكن نجد اليوم، بان اغلب الاعلام يسלט الضوء على الاتحاد المركزي بكرة القدم لما له من قاعدة جماهيرية واسعة على مستوى البلد ، وتأخذ عملية انتخاب أعضائه مساحة واسعة من الاهتمام ومن التجاذبات والاتفاقيات والكثير من الامور بحيث نجد الشغل الشاغل في الفضائيات والاعلام يركز على الهيئة العامة للاتحاد وعملية الاختيار مكتب تنفيذي للاتحاد المركزي لكي يرتقي بمستوى البلد من خلال ايجاد الاتحاد القادر على قيادة كرة القدم واشباع رغبات الشعب الذي اصبحت له كرة القدم انجازات منتخبنا وانديتنا جزءاً من حياتهم ولذا فان النجاح يتطلب مقومات خاصة للشخصيات التي تمثل اعضاء الاتحاد الكرة ومنها ما يتعلق بصحة القرارات المتخذة وخاصة بوجود صراعات مختلفة بين رغبات جماهير اعضاء الاتحاد والضغط الاعلامي الهائل والمسلط على اعضاء اتحاد الكرة ومنها ما يختص بتسمية اللجان وتسمية الكوادر التدريبية للمنتخبات ، وكذلك قرارات الصعود والهبوط وتعديل بعض فقرات النظام الداخلي من خلال تصويت الهيئة العامة وغيرها من القرارات التي ترتبط بعمل اللجان وتوصياتهم حول بعض اعمال الشغب والتجاوزات على الكوادر التحكيمية وكثير من القرارات التي تأتي بصراعات الداخلية في ما بين اعضاء اتحاد الكرة وبالتالي فان ذلك سيقودنا الى ضرورة دراسة ما يتعلق بمجالات الصراع التنظيمي على اعتبار ان الصراع داخل كل مؤسسة يعتبر حالة طبيعية على اعتبار وجود الاختلاف ما بين أعضاء اتحاد الكرة بالثقافات ولهم اهداف مختلفة يبحثون تحقيقها ومنها ما يتعلق بإرضاء هيباتهم العامة ولذا يتوقع كثرة حدوث الصراع داخل اتحاد العراقي المركزي بكرة القدم، ومن المنطقي بان يختلف اعضاء اتحاد الكرة بقدرتهم وموقفهم ودورهم في وضع حلول للمشاكل والصراعات التي تحدث ، ونسبة تدخلهم في اتخاذ القرارات وخاصة ، وان البعض منهم قد يميل الى تطبيق القوانين متجاهلاً نقد ورضا الاطراف المتنازعة وكذلك قد يكون البعض منهم يحاول تجنب التصادم وعدم التدخل بالقرارات المفصلية، وكل هذا المتغيرات من الضروري دراستها والوقوف على واقعها بالإضافة الى ارتباطها بالمؤهلات الشخصية لكل عضو من اعضاء اتحاد الكرة ومنها ما يتعلق بالتكيف الاجتماعي وما يتعلق بمحتواه في قبول الاحول المختلفة وكيفية تعديل سلوك بعض الاعضاء مع التغيرات بالمواقف وتقبل وجهات النظر، وبالتالي فان عملية التفاعل المستمر للتحديات مع وجود عادات وتقاليد واهداف للأطراف الاخرى ، قد يتطلب توافق ما بين التكيف الاجتماعي للأعضاء الاتحاد مع متغيرات الصراع



التنظيمي ومن الممكن ان يكون ارتباط التكيف الاجتماعي ظاهرة ايجابية مع بعض متغيرات الصراع التنظيمي وقد تكون سلبية ولذا فان اهمية هذا البحث في الوصول الى الحقائق العلمية ، وايجاد العلاقة ما بين التكيف الاجتماعي لدى اعضاء الاتحاد المركزي العراقي لكرة القدم مع بعض المجالات المكونة لصراع التنظيمي حسب وجهة نظر العاملين بالاتحاد ، وكذلك التنبؤ بالتكيف الاجتماعي بدلالة عناصر الصراع التنظيمي وتشخيص نسبة مساهمتها والاكثر ارتباطاً من هذه العناصر مع التكيف الاجتماعي وبالتالي تعود فائدة الدراسة على منظومة الاتحاد ومعالجة نقاط الضعف وخاصة التي تتعلق بحسم القرارات المهمة والمحافظة على قوة واهمية الاتحاد كمؤسسة والعودة بالفائدة على القرارات المناسبة والتي تصب في مصلحة كرة القدم العراقية.

2-1 مشكلة البحث :

ان ظاهرة الصراع التنظيمي تحدث عندما تختلف الاطراف وتتعارض المصالح والاهداف ويبدى عندها كل طرف محاولة تحقيق المكسب العام او الخاص من خلال ايجاد قرارا يصب في مصلحة الاتحاد كمؤسسة او في مصلحته الخاصة سواء بانتهاج الطرق القانونية او محاولة سلك طريق بعض الاعتبارات والضغوط ويرتبط هذا الامر الخاص بإصدار القرارات وحسمها بمقدار سلوكيات اعضاء الاتحاد كرة القدم ومنها مستوى التكيف الاجتماعي لديهم والذي يمكن التنبؤ فيه من خلال ما يملك اعضاء الكرة من مستوى لعناصر الصراع التنظيمي ، والتي يذهب عناصرها باتجاهات مختلفة منها ما يرتبط من العناصر بعد خسارة طرف معين او يرتبط في تطبيق وقوانين والمنطق ومتجاهلاً بالوقت نفسه ، هذا وعدم رضا الاطراف المتصارعة ، من جراء ذلك لحدسية حدوث الصراعات في اتحاد كرة القدم، وما يتطلبه من ضرورة اصدار قرارات من اتحاد الكرة تتناسب مع اعطاء الحقوق والحفاظ على هيبة الاتحاد ومن المؤكد بان هذا القرارات قد تتطلب القوة او المواجهة او التهدة او غيرها ، من عناصر الصراع التنظيمي والتي قد يرتبط بعضها بالتكيف الاجتماعي لأعضاء اتحاد الكرة ومدى الايجابية في امتلاكهم للتكيف الاجتماعي ، ولدى ارتأى الباحث الخوض في هذه المشكلة من خلال ايجاد العلاقة بين عناصر الصراع التنظيمي مع التكيف الاجتماعي وكذلك التنبؤ فيها من خلال قوة العلاقات لتمديد مدى الايجابية في امتلاك اعضاء الاتحاد للتكيف الاجتماعي لإصدار قرارات وحل النزاعات.

2- اهداف البحث :

7. مقدار ما يمتلكه اعضاء الاتحاد المركزي العراقي لكرة القدم من بعض عناصر الصراع التنظيمي وكذلك التكيف الاجتماعي .
 8. التنبؤ بالتكيف الاجتماعي بدلالة بعض عناصر الصراع التنظيمي لأعضاء الاتحاد المركزي لكرة القدم العراقي.
 9. العلاقة بين بعض عناصر الصراع التنظيمي بالتكيف الاجتماعي.
 10. بناء مقاييس للمتغيرات قيد الدراسة.
 11. نسبة مساهمة عناصر الصراع التنظيمي بتكيف الاجتماعي لتقييم نتيجة الانموذج.
- ## 3- الطريقة والجراءات وتشمل :

1-3 العينة :

اشتمل مجتمع البحث على العاملين بالاتحاد المركزي العراقي لكرة القدم وبما فيهم الموظفين واللجان العاملة والبالغ عددها (112) وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وعددهم (77) من العاملين بالاتحاد سواء باللجان او الموظفين ، بينما كانت عينة التجربة الاستطلاعية مؤلفة من (10) افراد من العاملين بالاتحاد

2-3 تصميم العينة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمة وطبيعة المشكلة المدروسة.

3-3 المتغيرات المدروسة:

تم تحديد المتغيرات بشكل واضح (التكيف الاجتماعي – الصراع التنظيمي وعناصره) ودراسة محتواه كل متغير لغرض بناء المقاييس الخاصة بهذه المتغيرات وفقاً للأطر النظرية.



3-3-1 تحديد مجالات (عناصر الصراع التنظيمي):

بعد الاطلاع على الادبيات والمصادر العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم الصراع التنظيمي ، تم تحديد (6) مجالات (عناصر) وهي (التجنب – القوة – التهدة – التعاون – التسوية – المواجهة) ليتم عرضها على الاساتذة الخبراء والمختصين البالغ عددهم عشرة (10) خبيراً ، لأخذ اراهم في صلاحية المجالات من خلال استعمال قانون (كا2) للمقارنة بين الموافقين وغير الموافقين ، عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) عند قيمتها الجدولية (3.84) ليتم من بعدها تحديد الاهمية النسبية للمجالات الصالحة للدراسة من خلال استخدام قانون النسبة المئوية للأهمية النسبية

الاهمية النسبية للمجال

$$100 \times$$

مجموع الاهمية النسبية لكل المجالات

الجدول (1)

(بين الصلاحية والاهمية النسبية لمجالات مقياس الصراع التنظيمي وفقاً لآراء الخبراء والمختصين)

ت	المجالات المقترحة	الصلاحية		قيمة كا2	نوع الدلالة	الاهمية النسبية		
		يصلح	لا يصلح			الدرجة	النسبة المئوية	الاهمية النسبية لكل مجال
1	القوة	10	0	10	معنوي	49	%98	%41.53
2	المواجهة	9	1	6.4	معنوي	38	%76	%32.20
3	التهدة	9	1	6.4	معنوي	31	%62	%26.27
4	التجنب	6	4	0.4	غير معنوي			
5	التعاون	6	4	0.4	غير معنوي			
6	التسوية	6	4	0.4	غير معنوي			

حيث ان المجموع الكلي للدرجات (118) والمجموع الكلي للنسب المئوية (236).

3-3-2 خطوات اعداد فقرات المقاييس (التكيف الاجتماعي – عناصر الصراع التنظيمي – القوة – المواجهة – التهدة):

بعد ان تم تحديد مصطلح (التكيف الاجتماعي) وبشكل واضح ومن بعدها تم تحديد مجالات (عناصر) الصراع التنظيمي (القوة – المواجهة – التهدة) اصبح من الضروري ان نضع فقرات لكل متغير في الدراسة الحالية وفقاً لمحتواه وكذلك وفقاً للأطر النظرية والتعاريف، ليتم اعداد فقرات بصيغتها الاولى حيث كانت عدد الفقرات التكيف الاجتماعي هي (40) فقرة، ولمجال القوة (32) فقرة ، ولمجال المواجهة (29) فقرة ، ولمجال التهدة (27) فقرة،

وتم استخدم اسلوب الاختبار من ضمن بدائل (Likert) وبشكل متدرج ، (ينطبق بدرجة كبيرة جداً ، ينطبق بدرجة كبيرة، ينطبق بدرجة متوسطة، ينطبق بدرجة ضعيفة، ينطبق بدرجة ضعيفة جداً)

3-3-2-1 تحديد صلاحية الفقرات:

بعد ان جمع الباحث الفقرات الخاصة بكل مقياس وفقاً لمحتواه والتعاريف النظرية الخاصة به ، ومن ثم صياغة الفقرات وفقاً لخبراته الأكاديمية وكذلك لعمله بالأندية الرياضية، فكانت الخطط التالية هي معرفة صلاحيات فقرات كل متغير من المتغيرات المدروسة من خلال عرضها على السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (20) خبيراً كما مبين بالجدول رقم (2)



جدول رقم (2)

(يبين صلاحية فقرات مقياس التكيف الاجتماعي وعناصر الصراع التنظيمي – القوة – المواجهة – التهدة)

ت	اسم المجال	الفقرات		الخبراء	كا2	الدالة
		يصلح	لا يصلح			
1	التكيف الاجتماعي	40,39,38,32,30,29,22,21,15,14,7,3,2,1	20	0	20	معنوي
		37,36,28,27,20,19,16,12,9,8,4	19	1	16.2	/
		35,34,33,25,23,18,17,11,10,6,5	17	3	9.8	/
		31,26,24,13	9	11	0.2	غير معنوي
2	القوة	31,28,27,20,19,18,13,12,11,3	19	1	16.2	معنوي
		5,4,29,25,24,22,17,16,10,6	18	2	12.8	/
		32,30,26,23,21,15,14,9,8,1	15	5	5	/
		7,2	8	12	0.8	غير معنوي
3	المواجهة	29,28,25,24,18,17,11,5,4,3	20	0	20	معنوي
		23,22,16,15,10,9,6,2,1	19	1	16.2	/
		27,26,20,19,14,13,12,8,7	18	2	12.8	/
		21	9	11	0.2	غير معنوي
4	التهدة	24,23,18,17,7,6,5,4	19	1	16.2	معنوي
		26,25,20,19,15,12,10,9,8	18	2	12.8	/
		27,22,21,14,13,2,1	17	3	9.8	/
		16,11,3	5	15	5	معنوي باتجاه لا يصلح

وبعد استخدام اختبار (كا2) والحصول على نتائج ، قام الباحث باستبعاد الفقرات التي كانت فيها قيمة (كا2) المحسوبة اقل من قيمة (كا2) الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) كذلك اجراء التبديلات اللغوية والمنهجية التي اقترحها الخبراء والمختصين. ليتم بعدها اجراء التجربة الاستطلاعية على عينة بلغت (10) افراد من العاملين في اتحاد الكرة.

3-4 الخصائص السايكو مترية - الصدق والثبات والموضوعية للمقاييس:

3-4-1 صدق المقاييس:

3-4-1-1 الصدق الظاهري:

لقد تم التحقق من ذلك من خلال عرض الفقرات على السادة الخبراء والمختصين (صلاحية الفقرات) في الجدول رقم (2) سابقاً.

3-4-1-2 القدرة التمييزية:

يتم استخراجها لغرض التأكد من قدرة الاختبار على التميز بين الاشخاص الذين يحصلون على درجات العليا والدنيا في السمة المقاسة ، وتم ذلك بعد جمع وتقريغ البيانات الخاصة بكل مقياس (التكيف الاجتماعي) الصراع التنظيمي (القوة – المواجهة – التهدة) وتم ترتيب الدرجات الخام الخاصة بكل مقياس تصاعدياً من اقل درجة الى اعلى درجة ولكون العينة غير كبيرة فقد اختير منها نسبة (50%) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا ، وعلى وفق ذلك تم استخدام اختبار (T) الاحصائي للعينات المتساوية وتم معالجة البيانات احصائياً لكل مقياس وتم قبول جميع الفقرات بعد ان تراوحت قيم (T) المحسوبة ما بين



(3.12 – 12.21) بعد مقارنتها بقيمة (T) الجدولية والبالغة (1.992) عند درجة حرية (75) ومستوى دلالة (0.05)

3-1-4-3 معامل الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث ثلاث انواع من الاتساق الداخلي وهي

- أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
- ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

ت- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس وهذا الامر ينطبق على عناصر الصراع التنظيمي. وتم ايجاد كافة العلاقات الارتباطية لما سبق لكي تتأكد من ان كل فقرة تمثل المفهوم او السمة التي يراد قياسها لتعطي دليلاً على ان الفقرة فعلاً تقيس البعد السلوكي الذي يهدف المقياس الى قياسه ، وبالفعل جاء ت معامل الارتباط البسيط لل فقرات وفي الانواع الثلاثة للاتساق الداخلي معنوية بعد ان تراوحت معامل ارتباطياً ما بين (4.54- 8.36) لها حيث بلغت قيمة الدلالة (00.000) بعد ان تم مقارنة القيم المحسوبة السابقة والتي تراوحت معامل ارتباطها (4.54 – 8.36) وبمقارنتها بالقيم الجدولية البالغة (1.992) عند درجة حرية (75) ومستوى دلالة (0.05).

2-4-3 الثبات:

1-2-4-3 التجزئة النصفية:

لقد اعتمد الباحث على استمارات التجربة الرئيسية لعينة البناء والبالغ عددها (76) استمارة ، حيث تم تقسيم فقرات المقاييس الفرعية على نصفين (فردية – زوجية) بعد ذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون لمجموع نصفي كل اختبار وتم تصحيح هذه المعاملات من خلال استخدام معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الثبات للحصول على ثبات الاختبار ككل ، وقد جاء معامل ثبات (التكيف الاجتماعي) قبل التصحيح (0.938) ومعامل ثباته بعد التصحيح

(000.868) ، اما معامل ثبات القوة قبل التصحيح (0.909) وبعد التصحيح (0.952) في حيث بلغ معامل الثبات المواجهة قبل التصحيح (0.721) وبعد التصحيح (0.838) اما معامل ثبات التهدة قبل التصحيح (0842) وبعد التصحيح (0.914) في حيث جاء معامل ثبات الصراع التنظيمي قبل التصحيح (00.969) وبعد التصحيح بلغ (0.984).

2-2-4-3 معادلة الفاكرونباخ:

قام الباحث باستعمال معادلة (الفاكرونباخ) لحساب ثبات كل اختبار وفقاً لإجابات العينة، حيث بلغت معاملات ثبات الاختبارات لمعامل الفاكرونباخ لمقياس ، التكيف الاجتماعي بلغ (0.972) وبلغ معامل الفاكرونباخ للقوة (0.964) بينما بلغ معامل الفاكرونباخ للمواجهة (0.840) في حين بلغ للتهدة (0.887) وبلغ الصراع التنظيمي (0.982).

3-5 التجربة الرئيسية:

بعد ان اصبحت المقاييس جاهزة بالصورة البنائية فقد تم اعتماد اجابات العينة البالغة (77) من العاملين في الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم على فقرات مقياس التكيف الاجتماعي والبالغ فقراته (36) فقرة ، وفقرات مقياس القوة البالغ عدد فقراته (30) فقرة لفقرات مقياس المواجهة البالغ عددها (28) فقرة ، لفقرات مقياس التهدة والبالغ عددها (24) فقرة ليتم بعدها جمعها وترتيبها وتمهيداً لتحليلها احصائياً، وقد كانت المقاييس التي اجريت عليها التجربة الرئيسية كما يأتي.

جدول رقم (3)

(يبين فقرات المقاييس الاربعة / فقرات مقياس التكيف الاجتماعي – فقرات مقياس القوة – فقرات مقياس المواجهة – فقرات مقياس التهدة)

ت	فقرات مقياس التكيف الاجتماعي
1	يظهر عليه القبول لكل الاحوال المختلفة في العمل بالاتحاد
2	تبقى علاقاته مقبولة رغم التغيرات بالمواقف مع الاخرين



3	يعدل من سلوكه مع قوة الموقف واثارها
4	يدخل في علاقات جديدة وفقاً لما تتطلبه الاهداف والمصالح الواقعية
5	يتقبل القرارات ووجهات النظر من الاغلبية المتوافقة بالرأي
6	يغير من سلوكه وفقاً للمستجدات التي تطرأ على بيئة العمل
7	يظهر عليه التفاعل المستمر مع الاحداث المختلفة
8	يكون من اول الاشخاص بأداء اراءه ليكون من اسرع الافراد حركياً
9	منسجم مع كافة الطبقات العاملة بالاتحاد المركزي
10	يحرص ان يكون جزءاً في كل الصراعات والقرارات التي تحدث بالاتحاد
11	يأخذ بنظر الاعتبار العادات والتقاليد لكل فرد بالاتحاد وخاصة عند الاختلاف بالآراء
12	يظهر عليه عدم الشرود الذهني وعدم التعصب
13	تظهر عليه السعادة والرضا عند القيام بدورة في الموقف
14	متعاون مع كافة اللجان الخاصة بالاتحاد المركزي
15	يكتسب بشكل واضح مجموعة من العادات والمناسبة والفعالة في معاملة الآخرين
16	اختفت منه العديد من العادات والسلوكيات بمرور الوقت والتي لا تتلاءم مع سلوكيات بقية الاعضاء واللجان
17	لا تظهر عليه الانانية ويتعامل وكأنه جزء من المجتمع الخاص بالاتحاد
18	يعتبر نفسه شخص مهم في كل المواقف والصراعات التي تحدث بالاتحاد
19	لا ينزعج من الطقوس الدينية الخاصة ببقية العاملين بالاتحاد
20	يتماشى مع العادات والتقاليد للأفراد والاتحاد المركزي ويكون علاقات طيبة مع الجميع
21	يتقبل الانتقادات ولا يهتم لبعض الإيحاءات السلبية من الآخرين
22	يستمر بتكرار المحاولات لتحقيق الاهداف ولا يهتم للفشل في بعض المواقف
23	يظهر عليه التوازن عندما تختلف مطالب البيئة مع حاجاته النفسية والاجتماعية
24	ثقته بالنفس واضحة في التحديات والصراعات
25	يتقبل كافة النصائح والتوجيهات من كافة العاملين بالاتحاد
26	لا يحاول ان يفرض نفسه في السفرات او الإيفادات او رئاسة الوفود
27	يهتم بالآخرين ويحاول لا يبخس حقوقهم باختلاف المواقف
28	يشارك الآخرين مناسباتهم الخاصة ويهتم بمشاكلهم
29	يحاول كسب كافة العاملين بالاتحاد ولا يتكبر عليهم
30	يتوجه للأنشطة الجماعية ويمارس دوره فيها بشكل اكثر من الأنشطة الفردية
31	لا يبحث عن التفوق على الآخرين بالصراعات او المواقف وانما يبحث عن المصلحة والاهداف العامة
32	يعتقد بأنه منسجم مع كافة الكوادر واللجان وان الكل يتقبل اراءه وهم مهم لهم
33	يقضي اوقات فراغة بالنشاطات الاجتماعية وخاصة الجماعية منها
34	يتعايش مع الضغوط النفسية ويظهر عليه التوازن
35	تظهر عليه السعادة عندما يستقبل الآخرين في مكتبه
36	يتعايش مع الآخرين حتى عند عدم اقتناعه بأرائهم
ت	فقرات مقياس القوة
1	يحاولوا اثبات صحة وجهة نظرهم قانونياً ويتمسكوا بها
2	يضع المصلحة العامة لسياسة واهداف الاتحاد بالمرتبة الاولى ولا يراعي اثارها على مصالح العاملين
3	لا يحبوا الاطالة والنقاش وانما يحسموا الامر مبكراً وفقاً للقانون



4	لا يهتم من اظهر الطرف الذي كسب الصراع والطرف الخاسر
5	يعطوا اهمية لظاهرة الصراعات واظهار اهميتها مهما كانت الجدوى منها
6	يدققوا كثيراً ويتابعوا الواردات المالية للاتحاد ولا يأخذوا بنظر الاعتبار بعض الاستثناءات للجهات الممولة ولظروف القاهرة
7	يضعوا تحقيق اهداف الاتحاد اولاً ولا يأخذوا بنظر الاعتبار نضر رأي جهة اخرى
8	يعتبرون عمل كل لجنة او قسم معين في الاتحاد منفصل عن بقية اللجان او الاقسام ويتعاملوا معهم بأجزاء منفصلة الواحدة عن الاخرى ويرفضوا التدخل فيما بينهم
9	لا تظهر عليهم اثار القلق او الخوف او الشرود الذهني عند اتخاذ اي قرار ولا يهتموا لآثاره
10	لا يترددوا من تبليغ الاطراف المتضررة من القرارات ولا يهتموا لردات فعلهم او المشاحنات ولا يدافعوا عن صحة القرارات من خلال المبررات الاعتبارية
11	يتابعوا بدقة التنفيذ لما بعد اصدار القرارات والتشديد على الاجراءات القانونية ويحاسبوا بقوة في حالة المخالفات
12	لا يخذون بنظر الاعتبار مناصب ومكانة الاطراف المتنازعة وانما يتم تطبيق القانون على الجميع
13	لا يهتم لاستمرار القلق والتوتر داخل المؤسسة من بعض القرارات وانما الاهم تنفيذ القانون ولا يهتم لغيب الروح المعنوية للعاملين
14	يظهرون دائماً بقوة شخصيتهم واصرارهم وادانتهم وعدم الخضوع او التراجع عن قراراتهم ويميلوا الى التحكم
15	يضعون حل للمشكلة ولا يهتموا للتغيرات التي ستترتب في ضوئها على نظام المؤسسة ولا يبحثوا عن رضا اي طرف في الحل
16	لا يستخدمون التفاوض او تمديد الوقت وانما يميلوا لاستخدام القانون ولا يهتم لإرضاء الاطراف
17	اصحاب نفوذ وقدره على حسم الامور والصراعات
18	لا يعترفون بأخطائهم ويتمسكون بصحة قراراتهم
19	ليس لديهم مرونة في التعامل الاداري وتنفيذ برامج الاتحاد وبدقة وحزم
20	رضا العاملين بعيد عنهم وعن تصرفاتهم
21	ان اسلوب القوة هو الاسلوب السائد لأعضاء الاتحاد في العمل الاداري وينتهجون سياسة الاجبار والاكراه
22	سياساتهم بفرض آرائهم على الآخرين ولا يقبلوا ان يآثر الآخرين عليهم
23	يفتقرون الى عدم مناقشة القدرات قبل اصدارها
24	ليس لديهم اهتمام في موافقة بعضهم للبعض في اتخاذ القرارات
25	يعتبرون التعليمات اهم من مشاعر الاعضاء والعاملين
26	يميلون الى الاسلوب الفردي في حل المشكلات
27	يطبقون صلاحياتهم كاملة اثناء تنفيذ القرارات او التعليمات
28	يمارسون الضغوط على كل من يعترض على قراراتهم
29	يتصف المكتب التنفيذي بضعف العلاقات الانسانية بين اعضاءه
30	يرفضون اراء العاملين معهم ولا يقبلوا تبريراتهم
ت	فقرات مقياس المواجهة
1	يحددون وجهة النظر الاصح بين الافراد في الاتحاد ويقبلوا وجهات النظر الاخرى
2	يضعون المصلحة العامة بنظر الاعتبار ووفقاً للمنطق والعقل
3	يعتمدون وقت حسم النزاعات على التيقن من حق احد الاطراف المتنازعة
4	يحاولون التحقيق نوعاً ما من الفارق بين ربح ومن خسر الصراع مع تثبيت حق الطرف الرابع للصراع



5	يعتبرون حدوث الصراعات حالة طبيعية في المؤسسة ولا يهتموا لظهورها من عدمه
6	يفكرون بالفائدة من الواردات وشمول اكبر طبقة ممكنة من العاملين وينظرون الى بعض الاعتبارات لاستثناء بعض الجهات الممولة للواردات بروحية القانون
7	يأخذون بنظر الاعتبار تحقيق اهداف الاتحاد واهداف العاملين الاكثر استحقاقاً ولا يتجاهلهم
8	يشجعون وجود اعضاء ارتباط ما بين اللجان والاقسام في الاتحاد والاستفادة من آراء الخبرات واحترام وجهات نظر ما بين الهياكل التنظيمية
9	يأخذون بنظر الاعتبار قوة القرارات وتظهر عليهم الضغوط والقلق في اصدرها او اتخاذ القرارات القوية والمؤثرة ويبحثون فيها عن مصالح البعض
10	يعطون مقدمات للأطراف المتضررة من بعض القرارات ويحاولوا تجميل استحقاق الطرف المستفيد مبتعدين نوعاً عن العدوانية او المشاحنات
11	يحاولون التواصل مع الطرف المستفيد من بعد تنفيذ القرارات ولا يحاولوا ايجاد منفذ لتصريف الطرف الخاسر
12	يحذرون الاطراف الاقل من حيث المنصب بالأضرار المستقبلية من هذا الصراع ويعززو من علاقته مع الطرف المستفيد
13	يعتبرون وجود الروح المعنوية لطرف معين شيء ايجابي بغض النظر عن الطرف الاخر وكذلك الامر بالقلق والتوتر في داخل الاتحاد ولطرف معين
14	يظهرون بشكل متذبذب الشخصية بحيث يظهر قوي مع جهة معينة ويظهر عليهم عدم المبالاة مع الاطراف الأخرى
15	يميلون كثيراً في وضع حلول لمشاكل محدودة ومعينة لأطراف معينة ولا يحاولوا لإيجاد حلول وسطية
16	يبحثون عن المصلحة الذاتية ويميلوا الى ارضاء طرف على حساب طرف اخر
17	ليس لديهم اهتمام للأثار السلبية التي يتعرض لها الطرف الذي خسر الصراع
18	تظهر عليهم الرغبة في البداية لحل الصراع ولا يبحثوا عن حلول اخرى بعد حسم الصراع
19	يتقبلون وجهات النظر الايجابية تجاههم
20	يؤمنون بالعمل المشترك ولا يحبذوا الجدل كثيراً
21	يدعمون العلاقات والواصر قبل حسم الصراعات
22	يبتعدون عن العنف ويميلوا الى لغة العقل والمنطق
23	يركزون على اسباب الصراع الاساسية وليس الاسباب الجانبية
24	يوضحون في بداية الصراع الاثار السلبية التي ستلحق بسمعة وشخصية اطراف الصراع فيما بعد
25	يقدمون مجموعة مقترحات قبل اصدار القرار
26	لديهم اشراف دائم على كل اللجان والاقسام للتصنيف في المواجهات والصراعات
27	توزيعهم للمهام وللنشاطات بين العاملين سواء باللجان او بالاقسام بشكل عادل ووفقاً لكفاءة والخبرة
28	لديهم الحرص في تنمية التنافس بين العاملين وبشكل بناء لا هدام
ت	فقرات مقياس التهذنة
1	يحاولوا تقريب وجهات النظر وان الاطراف تمتلك نسبياً جزءاً من الحق
2	يضعوا المصلحة العامة للاتحاد ومصلحة اطراف الصراع بعين الاعتبار
3	يحاولوا كسب الوقت ولا يحسموا الصراعات بصورة سريعة
4	يقللوا من اهمية كسب الصراع وعدم بيان الفائدة الكبرى من ذلك
5	يعتبرون ظاهرة الصراعات حالة غير صحية ويحاولوا ابعاد العاملين عنها قدر المستطاع
6	يتجاهلوا اهمية الواردات المالية ومتابعتها بجدية في حالة تسببها لمشاكل بين العاملين



7	ومصالحهم الخاصة يحاولوا تحقيق اهداف كافة الاطراف من الاتحاد المركزي كمؤسسة وكذلك جميع العاملين من لجان وغيرها وتقريب وجهات النظر
8	يعتبرون الاتحاد كمؤسسة واحدة وضرورة الاخذ بجميع وجهات النظر بقراراتها بحيث يحاولوا تغيير بعض قرارات اللجان اذا كانت لا تحقق مصلحة الجميع او قد تتعارض مع توصيات لجان اخرى
9	تظهر عليهم اثار القلق خوفاً من اصدار القرارات وتبعاتها على الافراد ويحاولوا كسب الوقت لتجنب اصدارها
10	لا يواجهوا الاطراف المتضررة من بعض القرارات ويعطون املاً بإمكانية تغييرها ويقدموا ويشرحوا المبررات ويهتموا بمشاعرهم وتظهر عليهم اللامبالاة
11	يتواصلوا مع كل الاطراف ما بعد اتخاذ القرارات ويحاولوا التفاوض معهم والعيش بلحظات فرحهم وحزنهم خوفاً من الاثار السلبية مستقبلاً
12	يحاولوا اقناع اصحاب المكانة الاجتماعية بضرورة ان يأخذوا بنظر الاعتبار الاثار السلبية في كسبهم للقرارات على الاطراف الاخرى ويبحثوا دائماً عن تقريب وجهات النظر بغض النظر عن مناصبهم الحالية
13	لا يريدون التأثير على الاتحاد كمؤسسة بتخفيف الروح المعنوية للعاملين وكذلك التوتر و القلق واستمراره في المؤسسة
14	يظهر عليهم الاستسلام بالعديد من المواقف ويتجنبوا المواجهات ولا يحب التحكم بالأمور
15	يبتعدون عن وضع الحلول للمشاكل او الصراعات لكي لا يفقد اي الاطراف المتصارعة
16	يميلوا الى التفاوض والنقاش وتمديد الوقت ويهتموا بالحلول الجانبية ويتجاهلوا نقاط الخلاف الجوهرية ويتركوها للوقت ويهتموا بجمع الاطراف
17	يعتمدون على اسلوب الهادئ والسلام لتحقيق اهداف الاتحاد والعاملين
18	يتغاضون عن اخطاء العاملين سواء بالعمل الاداري او فيما بينهم
19	يسعون الى توضيح الخسائر التي سيتعرضون اليها الاطراف المتصارعة في حالة استمرار الصراع
20	قراراتهم تنصف بالتاني والموضوعية والحوار الهادئ
22	يفقوا بطريق رغبات العاملين ذو المكانة والسيطرة على حركة عاملين اخر
23	يعتمدون على مرونة في حل النزاعات
24	يظهر عليهم عدم التوتر والانفعال خلال اجتماعاتهم مع العاملين

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

4-1 عرض النتائج الخاصة ببعض عناصر الصراع التنظيمي والتكيف الاجتماعي لأعضاء الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم وتحليلها:

جدول رقم (4)

(يبين التعرف على بعض عناصر الصراع التنظيمي والتكيف الاجتماعي بالاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم)

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الخطأ	الدلالة
1	القوة	94.500	12.262	90	3.199	75.000	0.002	معنوي
2	المواجهة	83.145	11.396	84	0.654	75.000	0.515	غير معنوي



3	التهدة	72.500	12.262	72	0.355	75.000	0.723	معنوي
4	بعض عناصر الصراع التنظيمي	250.145	24.412	246	1.050	75.000	0.297	معنوي
5	التكيف الاجتماعي	136.553	24.290	180	10.248	75.000	0.000	معنوي

لتحقيق هذا الهدف تم تحليل اجابات العينة من العاملين والبالغ عددهم (77) عضواً ومعالجتها احصائياً تبين ان الوسط الحسابي للقوة (94.500) درجة والانحراف المعياري (0.872) درجة بينما كان الوسط الفرضي (90) وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة اظهرت ان القيمة التائية المحسوبة (3.199) عند مستوى الخطأ (0.002) وبدرجة حرية (75) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على وجود فاعلية عنصر القوة التابع للصراع التنظيمي، اما الوسط الحسابي للمواجهة فقد بلغ (83.145) درجة وبانحراف معياري (11.396) درجة بينما كان الوسط الفرضي (84) وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة اظهرت ان القيمة التائية المحسوبة (0.654) عند مستوى الخطأ (0.515) وبدرجة حرية (75) وبما ان الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي فهذا يدل على صف الفاعلية نوعاً ما من عنصر المواجهة لدى اعضاء الاتحاد العراقي لكرة القدم، وبلغ الوسط الحسابي للتهدة (72.500) درجة وبانحراف معياري (12.262) درجة بينما كان الوسط الفرضي (72) وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة فكانت القيمة التائية المحسوبة (0.355) عند مستوى الخطأ (0.723) وعند درجة حرية (75) ، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على امتلاكهم لهذا العنصر وبشكل مقبول، في حين بلغ الوسط الحسابي لعناصر الصراع التنظيمي (250.145) وبانحراف معياري (24.412) وبوسط فرضي (246) والقيمة التائية المحسوبة لعينة واحدة (1.050) عند مستوى خطأ (0.297) وبدرجة حرية (75) وبما ان الوسط الحسابي اكبر نوعاً ما من الوسط الفرضي فهو يدل على تملك اعضاء اتحاد الكرة لهذا العنصر، اما متغير التكيف الاجتماعي فقد بلغ الوسط الحسابي له (136.553) وبانحراف معياري (24.290) وبوسط فرضي (108) في حين كانت القيمة التائية المحسوبة لعينة واحدة (10.248) عند مستوى خطأ (0.000) وبدرجة حرية (75) وبما ان من الواضح ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على فاعلية اعضاء اتحاد الكرة بهذا المتغير، وبشكل عام كان الوسط الحسابي معبراً عن المعدلات التي تتمركز حولها نتائج عينة البحث في المتغيرات المدروسة كما يمكن عد الانحرافات المعيارية وسيلة لكشف مديات التشتت لنتائج عينة البحث عن الوسط الحسابي.

2-4 عرض وتحليل وتفسير نتائج مصفوفة الارتباطات البيئية:

جدول رقم (5)

(يبين مصفوفة الارتباطات لمتغيرات البحث)

ت	المتغيرات	القوة	المواجهة	التهدة	التكيف الاجتماعي
1	القوة	1.000			
2	الدالة				
3	المواجهة	0.810	1.000		
4	الدالة	0.000			
5	التهدة	0.752	0.546	1.000	
6	الدالة	0.000	0.000		
7	التكيف الاجتماعي	0.958	0.695	0.824	1.000
8	الدالة	0.000	0.000	0.000	



على الرغم من وجود ارتباط معنوي بين المتغيرات لكن الهدف من الدراسة الارتباط هو الكشف عن قوة او درجة العلاقة بين المتغيرات، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات، ولتحقيق علمية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية، تم استعمال معاملة الارتباط البسيط (بيرسون) وهنا لا بد من الإشارة الى ان علاقة ارتباط بين المتغيرات تمثل اداة بحثية مقيدة ولكنها لا تخبرنا اي شيء عن القدرة التنبؤية للمتغيرات، بمعنى انها لا تخبرنا عن السببية او العلية، فهي لا تدل على وجود اثر للمتغيرات المنبئة عناصر الصراع التنظيمي على متغير النتيجة (التكيف الاجتماعي) وعلية سيلجأ الباحث الى استخراج مؤشرات الانحدار الخطي المسيطر بين عناصر الصراع التنظيمي والتكيف الاجتماعي، وايضاً من اجل تقييم دقة الانموذج للنتيجة في عينة البحث ولغرض امكانية تقديره فلجأ الباحث الى الارتباط البسيط بين المتغيرات التنبؤ والنتيجة، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (R) ونسبة مساهمة المعامل التغير (R^2) هي (0.936) بينما كانت نسبة المساهمة المعدلة (R^2) هي (0.935) وهذا يؤشر بان التكيف الاجتماعي لا يعتمد فقط على عناصر الصراع التنظيمي وانما على متغيرات اخرى ونسبتها (6.4) %، وكما عمد الباحث اللي ايجاد قيمة مستوى المعنوية المرافقة لقيمة (F) المحسوبة وبلغت (536.321) وجاءت بمقدار (0.000) وهي اصغر من قيمة مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على معنوية انموذج الانحدار الخطي البسيط، وبالتالي فان الانموذج يمثل العلاقة بين المتغيرين قيد البحث (التكيف الاجتماعي – وعناصر الصراع التنظيمي) لدى اعضاء اتحاد الكرة افضل تمثيل.

3-4 استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار:

جدول رقم (6)

(يبين القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية مللماته)

الدلالة الاحصائية	قيمة (T)		المعاملات			طبيعة المعامل	
			قيمة المعامل للمعادلة				
	مستوى المعنوية	المحسوبة	المعياري (بيتا)	الخطأ المعياري	الغير معياري		
معنوي	0.002	2.858		7.783	6.677	أ	المقدار الثابت
غير معنوي	0.250	1.159	0.131	0.226	0.262	ب1	
معنوي	0.000	4.625-	0.233-	0.107	0.496-	ب2	
معنوي	0.000	8.413	1.020	0.240	2.021	ب3	

نلاحظ بان قيم مستوى المعنوية المرافقة لقيم (T) المحسوبة للمتغيرين (المواجهة – التهدة) جاءت اصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على معنويتها لأنموذج الانحدار البسيط بينما كان قيم مستوى المعنوية المرافقة لقيم (T) المحسوبة لمتغير القوة اكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على معنوية حيث كان مستوى المعنوية (0.250) وبالتالي تم اهمال القوة من المعادلة اما المواجهة فقد اظهرت معنوية عالية من خلال قيمة (T) المحسوبة (4.625) وبمستوى معنوية (0.000) واخيراً اظهرت المعنوية لأعلى ما بين التهدة والتكيف الاجتماعي حيث كانت (T) المحسوبة (8.413) ومستوى معنوية (0.000)، حيث سيأخذ الانموذج الشكل التالي:
المعادلة الغير معيارية:



ص = أ + ب * 2 س + ب * 3 س * 3

حيث ان:

ص = قيمة النتيجة (التكيف الاجتماعي)

أ، ب = المقدار الثابت

س = قيمة المتغير التنبؤي (المواجهة – التهدة – بعض عناصر الصراع التنظيمي لدى اعضاء الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم)

4-4 المناقشة:

لغرض اجراء المناقشة لما تحقق من نتائج وتم تحليلها ، ونبدئ بالجدول رقم (4) سابقاً عدم قدرة عنصر المواجهة لأعضاء اتحاد الكرة في اجتياز وسطه الحسابي لوسطه الفرضي ، ويرى الباحث انه من الطبيعي ما تحقق وخاصة وان هذا العنصر يميل الى المصلحة الشخصية وتحقيق المنافع الذاتية والميل للطرف الرابع بعد اصدار القرار ، حيث ان في البداية لم يتيقن اعضاء اتحاد الكرة من هو الطرف الذي سيسبق من القرار قبل التصديق ولذا لا يحذب البعض خسارة طرف معين وقبل ان تحسم الامور حيث يرى (يوسف – 2011 – ص30) " ان الصراع التنظيمي عملية اجتماعية تنشأ بين طرفين يوجد بينهما تعارض في المصالح والاهداف، ويسعى كل منها الى تحقيق مصالحه وأهدافه ومستخدماً الاساليب كافة سواء كانت مشروعة ام غير مشروعة" وكذلك ذكر (محمد قاسم – 1993 – ص – 221) " انه ارباك او تعطيل للعمل ولوسائل اتخاذ القرار مما يصعب عليه المفاضلة والاختيار بين البدائل " وكما ذكر (james 2006- p.294) " ان عملية الصراع تبدئ عند ما يدرك احد الاطراف ان الطرف الاخر يؤثر فيه سلباً" اما عن تفوق عنصر القوة لدى اعضاء اتحاد الكرة في وسطها الحسابي على حساب وسطها الفرضي، حيث ان معظم اعضاء اتحاد الكرة يميلون في قرارات مفصلية ومعينة الى القرارات السلبية واطهار عدم التميز والمحابة من اجل كسب ثقة الاوساط الرياضية وخاصة العاملة معهم من اجل القوة الاداء الاداري بالاعتماد على قوة والحزم وعلى السلطة الرسمية وانهاء النقاشات حيث يرى (جمال الدين – 1999 – ص 261) " انه على الرغم من المشكلات المصاحبة لبعض الحالات ، الا انه تتطلب حلولاً سريعة كحالات الطوارئ والازمات"، وبخصوص التفوق الذي حققه عنصر التهدة في وسطها الحسابي على حساب وسطها الفرضي في جدول (4) ايضاً فانه بسبب ما تطلبه شخصية الاتحاد في التعاون مع جميع الاطراف والوصول الى حلول مرضية حيث ذكر (خضير وآخرون – 2004 – ص330) " في استخدام المهارات الانسانية للتأثير على الاطراف النزاع للتحرك نحو حلول وسطه ومقبولة من الطرفين " وكذلك اكد (محمود سلمان – 2004 – ص 386) " انه تكون مسائل ثانوية فيستوجب عدم التدخل وخاصة عندما تكون الحالات بسيطة وغير ضارة"، وبشكل عام نجد تفوق الوسط الحسابي لعناصر الصراع التنظيمي على حساب الوسط الفرضي وهذا امر طبيعي لما حققه عنصر القوة وعنصر التهدة وكذلك التغيرات التي تحدث وتتغير معها موافق اعضاء اتحاد الكرة، واخيراً وما تحقق بالجدول (5) من تفوق واضح للتكيف الاجتماعي لدى اعضاء الاتحاد الكرة في وسطها الحسابي قياساً بالوسط الفرضي كون التلازم ما بين التكيف الاجتماعي مع مستويات الصراع التنظيمي وبعده ارتباطات حيث ذكر (خليل محمد – 2009 – ص 300) " ان الصراع يقسم الى اربع مستويات وهي الصراع داخل الفرد – ذاتي" الصراع بين الافراد، الصراع بين الجماعات ، الصراع بين المؤسسات وهذا الامر يفسر تملك اعضاء اتحاد الكرة للتكيف الاجتماعي ، ولضرورة ايجاد علاقات مع بيئتهم والتغييرات المحيطة في ظل الاستمرار الصراعات حيث ذكر (حسين ربيع – 2001) " بان التكيف الاجتماعي عملية مستمرة يهدف بها الشخص الى تغيير سلوكه ليحدث علاقة اكثر توافقاً مع البيئة واقتباس نمط السلوك الملائم للمحيط او المتغيرات المحيطة"، وكذلك ذكر (فهمي – 1987- ص230) " بان التكيف الاجتماعي هو تطوير الفرد بصورة تدريجية لسلوكه وعلاقته الاجتماعية لضمان توائمه مع المعايير الاجتماعية والبيئتين الاجتماعية والطبيعية التي يعيش فيها، وقد بينا بالجدول (5) سابقاً العلاقة ما بين كل المتغيرات ونسب المساهمة لننتقل الان الى جدول رقم (6) والخاصة بمعادلة الانحدار وما تضمنه من مستوى المعنوية للقيم المرافقة لقيمة ل (T) المحسوبة والتي اشرت الى وجود اقوى العلاقات ما بين عنصر التهدة مع التكيف الاجتماعي وكذلك وجود علاقة ارتباط ما بين عنصر المواجهة وبالتكيف واخيراً عدم المعنوية بالعلاقة ما بين عنصر القوة مع التكيف الاجتماعي ، يفسر الباحث عدم معنوية العلاقة لعنصر القوة مع التكيف الاجتماعي لاختلاف اغلب جوانب محتوى المتغيرين حيث ان عنصر يميل الى تطبيق القانون وعدم



الاكثر الى الرضا وعدم الرضا للأطراف بينما يبحث التكيف الاجتماعي عن تسوية واقناع الاطراف المتصارعة قدر الامكان، ولذا نجد الاسس العلمية هي سمة عنصر القوة وهذا ما ذكره (- costanatiou p22- 1998) " بان تدور عملية ادارة الصراع حول تقبل الصراع ضمن المؤسسة ومساعدة تلك المؤسسة على الاختيار وتطبيق الاستراتيجيات المختلفة والبديلة على اسس عملية ، بينما نجد التكيف الاجتماعي يبحث عن الطابع والاجتماعي " وهذا ما ذكره (عبد الحميد - 2001 - ص 26) " بان السلوك تدفعه الحوافز الاجتماعية ، فالأشأن عنده كانت اجتماعي في اساسة وهو يربط نفسه بالآخرين ويعمل بأنشطة تعاونية واسلوب في الحياة يسيطر على طابع الاجتماعي " ، اما العلاقة المعنوية بين عنصر المواجهة مع التكيف الاجتماعي فكانت قوية من خلال مستوى المعنوية للقيم المرافقة (T) المحسوبة ، ويرجع الامر الى المحاولات الفعلية في بادئ الامر لأعضاء اتحاد الكرة بتجنب الصراع للأطراف ومحاولة التذكر بالآثار السلبية ما بعد اصدار القرار وهذا الامر يقرب محتوى المتغيرين لما يتوفر من توفير مجال للتعبير عن الراي وكذلك تواجد الايجابية في الجدل والنقاش والفهم المتبادل بغض النظر عن الطرف المصيب من الطرف المخطئ، وهذا ما اكده (هاني عبد الرحمن- 1998 - ص 309) " حيث قال بانه طريقة المواجهة تعد سبل استثارة الصراع عن طريقة تشجيع التفاعل وتوفير فرص للتعبير عن الراي " وكذلك اخذا جانب اخر (محمود سلمان - 2004 - ص 379) " واكد امكانية ان يقود صراع الجدل الايجابي والعصف الفكري وهذا يحدث في اثناء المواجهة الى تحويل الطاقة المتولدة عن الصراع الى القوة واثرا لياخذ الطابع الايجابي بدلاً من السلبي" وعزز ذلك ايضاً (حسن حريم - 2000- ص248) " بقوله يمكن ان يعمق اسلوب المواجهة اذا ما استخدم بفعالية الفهم المتبادل بين الاطراف الصراع كما ان الملاكات الادارية والفنية تدرك انه حالما يحل النزاع بطريقة المواجهة يصبح الافراد اكثر التزاماً تجاه النتيجة من خلال مشاركتهم في حلها" وكما اكد (مصطفى فهمي- 1976 - ص 11) " على ايجاد العلاقة الصالحة من خلال التفاوض والنقاش حيث ذكر بان التكيف الاجتماعي عملية يتم بواسطتها ادخال الفرد في علاقة صالحة ومقيدة وايجابية مع بيئة الطبيعية لتحقيق أهدافه الاساسية" ، واخيراً مستوى المعنوية المرافق لقيمة (T) المحسوبة والذي يؤكد قوة العلاقة ما بين عنصر التهدة والتكيف الاجتماعي ، ويجد الباحث ان قوة هذه العلاقة جداً طبيعية بسبب التشابه الكبير بالمحتوى والمفهوم للمتغيرين بحيث ان كلاً منهم يبحث عن ارضاء الاطراف المتصارعة والتغيير بالسلوكيات وفقاً للمتغيرات والظروف المحيطة واعطاء فرصة للعقلانية واعادة النظر بالأمور والحفاظ على الاستقرار الداخلي ، وهذا ما اكده (جمال الدين وثابت - 999- ص 261) " هو مواجهة الشدة باللين ، وخلق جو من الهدوء بغية التغلب على المشكلة " وكما اكد ذلك (القمش مصطفى واخرون - 2000- ص 39) " ان التكيف الانسان مع بيئته الاجتماعية، ليصبح جزءاً منها وينسجم مع مكوناتها ، فتأثر عل شخصية وفي النهاية المناقشة علينا وعلى كل المؤسسات ان تؤمن بالصراع التنظيمي وما يرتبط فيه امر طبيعي ومختلف لكل مرحلة " وهذا ما اكده (يوسف عبد الامير - 2011- ص30) " حيث ذكر ان الصراع يعد احدى الظواهر الطبيعية الموجودة في حياتنا افراداً ومؤسسات ، وهو امر حتمي والتغير مستمر ودائم في كل شيء وهذا ما يفسر وجود الصراع في التنظيمات كظاهرة طبيعية " وكما اكد ذلك (شوقي ناجي- 1992 - ص267) " باستمرار الصراع على المراحل المتعددة وبصورة مختلفة تبعاً لمحددات الشخصية واختلاف العوامل البيئية المحيطة".

- الاستنتاجات:

1. يمتلك اعضاء الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم للقوة والتهدة وللتكيف الاجتماعي وانخفض الوسط الحسابي للمواجهة عن وسطها الفرضي.
2. هناك علاقة ارتباط معنوية بين بعض عناصر الصراع التنظيمي (المواجهة - التهدة) مع التكيف الاجتماعي لأعضاء الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم بينما كانت العلاقة غير معنوية بين القوة والتكيف الاجتماعي.
3. امكانية استخدام المقاييس للمتغيرات المدروسة
4. يمكن التنبؤ بالتكيف الاجتماعي من خلال عنصري المواجهة والتهدة لأعضاء الاتحاد
5. يمكن تقييم نتيجة الانموذج بعد ان بلغت نسبة مساهمة (R) (9.36) لعناصر الصراع التنظيمي بالتكيف الاجتماعي.



- المصادر:

1. القمش مصطفى وآخرون: القياس والتقويم في التربية الخاصة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ط1 ، 2000.
2. جمال الدين وثابت عبد الرحمن: السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك التنظيمي، مصر ، جامعة المنوفية، 1999.
3. حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الافراد في المنظمات ، عمان ، الاردن، دار زهران للنشر والتوزيع، 2000.
4. حسين ربيع وفاهم الطريحي: الارشاد والصحة النفسية ، المكتبة الوطنية ، بغداد ، 2010.
5. خضير كاظم وآخرون: اثر ثقافة المعلومات في اعادة هندسة الاعمال ، رسالة ماجستير ، المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، الجامعة المستنصرية، 2004.
6. خليل محمد حسين الشماع : نظرية المنظمة، ط2، عمان، دار الميسر للنشر والتوزيع للطباعة، 2009.
7. شوقي ناجي : سلوكيات الانسان انعكاساتها على ادارة الاعمال ، بغداد ، دار الحكمة للطباعة، 1992.
8. عبد الحميد محمد شاذلي: التوافق النفسي للمسنين ، المكتبة الجامعية الاسكندرية، 2001.
9. فهمي مصطفى : الصحة النفسية، مطبعة الموانئ المؤسسة السعودية، ط2، 1987.
10. محمد قاسم القريوثي: السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية ، عمان ، المكتبة الوطنية ، 1993.
11. محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط2، عمان ، الاردن، دار وائل للنشر ، 2004.
12. مصطفى فهمي: التكيف النفسي، مكتبة مصر، دار الطباعة الحديثة، 1976.
13. موسى سلامة اللوزي : التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة، ط2، عمان، الارادة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2003.
14. هاني عبد الرحمن صالح الطويل : الادارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الافراد والجماعات في النظم ، عمان ، الاردن ، دار وائل للنشر ، 1998.
15. Costan ation& merchants costanation , A. cathy& merchants, chris, chistin, csan Francisco, jossy- bass publishers – 1996.
16. James. S .o Bourk, management con munication. New jersey ;pearson .prentice.p2006