
Organizational conflict and ways to address it by administrative and training bodies in sports clubs in the Middle Euphrates region

Prof. Dr. Mazen Hadi Kazar Al-Tai *

Mostaqbal University College. Department of Physical Education and Sports Sciences

Mazin_kzar@mustaqbal-college.edu.iq

Abstract

Researchers believe that the most of these institutions that have a positive impact on individuals and society are sports clubs, as “the sports field represents the most important field of real investment in human capital, as it is distinguished from all other fields in that it is a field of interaction and practice, which revolves around modifying the behavior of individuals in the desired direction and creating a good citizen by creating... The appropriate climate for work and the formation of positive attitudes among individuals.

In order to carry out its missions successfully, it needs qualified leaders to work with overlapping and diverse human groups, including administrators, coaches, assistant coaches, players, and the public. It is self-evident that each of these groups includes individuals who differ in their scientific, social, economic, and moral levels, and therefore they differ in their trends, opinions, and behaviors, which creates hotspots. 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 certain goals. Therefore, conflict expresses some problems of organizational behavior that sports management faces the responsibility of treating, and thus conflict management becomes an essential part of managers’ jobs. The research problem is focused on the following two questions: What are the common methods of dealing with organizational conflict among administrative bodies in sports clubs in the Middle Euphrates region? Do the administrative and training staffs in sports clubs in the Middle Euphrates region have the effectiveness of dealing with sports organizational conflict? The organizational conflict scale was used, which includes methods of dealing with them. (Calming, confrontation, coercion, bargaining, avoidance) The researchers concluded that the confrontation method is the most used method by the administrative bodies of sports clubs, their coaches, and assistants in the Middle Euphrates region when dealing with organizational conflict.

Keywords: organizational conflict, administrative bodies, trainers.

الصراع التنظيمي وسبل معالجته من قبل الهيئات الادارية والتدريبية في الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الايوسط

ا.د. مازن هادي كزار الطائي *

جامعة المستقبل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، العراق

Mazin_kzar@mustaqbal-college.edu.iq

الملخص

يرى 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.

ولكي تقوم بمهامها بنجاح تحتاج إلى قيادات مؤهلة للعمل مع مجاميع بشرية متداخلة ومتنوعة من إداريين ومدربين ومساعدتي 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 ضمنى 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. وتتركز مشكلة البحث في السؤالين الآتيين: ما هي أساليب معالجة الصراع التنظيمي الشائعة لدى الهيئات الادارية في الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط و هل تمتلك الملاكات الإدارية والتدريبية في الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط فاعلية معالجة الصراع التنظيمي الرياضي وتم استخدام مقياس الصراع التنظيمي الذي يضم اساليب معالجة منها (التهدة , المواجهة , الاجبار , المساومة , التجنب) وقد استنتج الباحث ان أسلوب المواجهة أكثر الأساليب استخداماً من قبل الهيئات الادارية في الاندية الرياضية ومدربيها والمساعدين في منطقة الفرات الاوسط عند معالجة الصراع التنظيمي.

الكلمات المفتاحية : الصراع التنظيمي , الهيئات الادارية , المدربين

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 ويمكن من ذلك في ظل تعاونه وتفاعله مع باقي أفراد هذه المؤسسة.

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" (حسام الدين ومطر، 1997، 25).

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 تربية وتعليمية ورياضية.

ولكي تقوم بمهامها بنجاح تحتاج إلى قيادات مؤهلة للعمل مع مجاميع بشرية متداخلة ومتنوعة من إداريين ومدربين ومساعد 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، 1989، 306).

ولذلك لا بد 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 طريق ممارسات أنانية أو عدائية أو تخريبية تستنزف الطاقات والجهود والوقت والأموال إلى صراعات بناءة 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 تعميقاً لإدراك الملاكات الإدارية والفنية في الاندية الرياضية في منطقة الفرات الأوسط 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 ، 1986 ، 186)، ويرى الباحثون أن هذا الدور يتمحور حول قادة الاندية الرياضية ومدربيها ومساعدتهم 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 ومساعدتهم 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 إحدى 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.

ويرى الباحثون 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 (التهدة، المواجهة، المساومة، الإيجار، 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 الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط

- هل تمتلك الملاكات الإدارية والتدريبية في الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط فاعلية معالجة الصراع التنظيمي الرياضي؟

ويهدف البحث الى التعرف على الأسلوب الشائع في معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاكات الإدارية والتدريبية في الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط في العراق .

منهج البحث وجراءته الميدانية :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بطريقة المسح لملاءمته وطبيعة البحث:

مجتمع البحث وعيناته:

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من (641) عضواً من الملاكات الإدارية (رئيس، عضو هيئة إدارية، مدرب) من المستقرين في العمل الإداري والتدريبي بما لا يقل عن سنة واحدة.

وقد تشكل هذا المجتمع من (179) (رئيس نادي وعضو هيئة ادارية) يشكلون نسبة (53,11%) من مجتمع البحث بينما بلغ عدد المدربين في هذه الاندية ولمعظم الفعاليات الرياضية المعتمدة من قبل هذه الاندية كان عددهم (92) مدرب وهم يشكلون نسبة(27.29%) من مجتمع البحث بينما بلغ عدد المدربين المساعدين (66) يشكلون نسبة (19,58) كما موضح في الجدول(1).

جدول (1)

يبين توزيع العينة والنسب المئوية

مجتمع البحث			
مكان العمل	المنصب	العدد	النسبة المئوية
الأندية	إداري	179	53.11
	مدرب	92	27.29
	مساعد مدرب	66	19.58
المجموع		337	99.98

- أدوات البحث:

لغرض حل مشكلة البحث اعتمد الباحث على الوسائل الآتية:

1- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

2- الاستبيان

3- مقياس الصراع التنظيمي

- مقياس الصراع التنظيمي

لتحقيق متطلبات الدراسة استخدم الباحثون مقياس الصراع التنظيمي والذي صممه عبد

القادر محمود قادر . (عبد القادر محمود قادر : 2005 , 90) ملحق (1)

- وصف المقياس بصورته النهائية:

تكونت الصيغة النهائية للمقياس من (50) فقرة كما موضحة في الملحق (1) موزعة على خمس

مجالات وبواقع (10) فقرات لمجال التجنب و(13) فقرة لمجال الإيجاب بينما ضم مجال التهدة (11)

فقرة كما ضم مجال المساومة (7) فقرات واخيرا ضم مجال المواجهة (9) 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 الباحثون

كما في جدول (2).

الجدول (1)

يوضح بدائل الإجابة والأوزان.

التجنب	المساومة	الإيجاب	المواجهة	التهدة	البدائل أساليب المعالجة
2	3	1	4	5	التهدة
1	4	2	5	3	المواجهة
1	2	5	4	3	الإيجاب
1	5	2	4	3	المساومة
5	2	1	3	4	التجنب

يتضح من الجدول أعلاه على سبيل المثال انه لو أجاب المجيب على إحدى الفقرات الخاصة

في مجال التهدة باستخدام أسلوب معالجة التهدة فانه يأخذ (5) درجات في حين لو أجاب باستخدام

أسلوب المواجهة فانه يأخذ (4) درجات أما لو استخدم أسلوب المساومة فانه يأخذ (3) درجات بينما لو

استخدم أسلوب التجنب يأخذ (2) درجتين وأخيرا لو أجاب بأسلوب الإيجاب يأخذ (1) درجة واحدة وهكذا

في جميع فقرات مجال التهدة.

بناء عليه يكون مدى الدرجة النهائية للمقياس متراوحا بين (50-250) درجة أما مدى الدرجة النهائية في مجال التجنب فانه يتراوح بين (10-50) درجة بينما يكون مدى الدرجة النهائية لمجال الإجبار بين (13-65) درجة أما مجال التهدة فيتراوح مدى درجته النهائية بين (11-55) درجة في حين يتراوح مدى الدرجة النهائية لمجال المساومة بين (7-35) درجة وأخيرا مدى الدرجة النهائية لمجال المواجهة بين (9-45) درجة.

- التجربة الاستطلاعية

قام الباحثون بأجراء تجربة استطلاعية لتطبيق مقياس الصراع التنظيمي على مجموعة من الاداريين والمدربين ومساعد المدرب من غير عينة البحث بلغ عددهم 15 عضوا وذلك بتاريخ 2021/7/15 وقد استنتج الباحثون مايلي :-

- بيان فيما اذا كانت الفقرات ومعانيها واضحة 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 الباحثون بالتعاون مع ادارات الاندية في محافظات الفرات الاوسط وهي اندية (بابل , الحلة , المحاول , النيل , الكفل , حطين , المشروع , المسيب , السدة , القاسم , الهاشمية , الديوانية , عفك , الشامية , الدغارة , سومر , كربلاء , امام المتقين , الحر , الهندية , الجماهير , الطف , النجف , الكوفة , التضامن) بتوزيع المقياس مع فريق العمل على السادة اعضاء الهيئة الادارية والمدربين ومساعد المدرب في هذه الاندية وذلك للأيام 8,9,10,11 /7 /2021 . وتم توزيع المقياس عند الساعة الرابعة عصرا بالاتفاق مع فريق العمل وتوفير الظروف المناسبة للمختبرين في جميع الاندية .

-الوسائل الاحصائية

استخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة النتائج الاحصائية للبحث.

-عرض ومناقشة النتائج

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

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 الباحثون على النتائج الآتية:

الجدول(3)

يمثل العدد والنسبة المئوية لأساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الهيئات الادارية والمدربين

والمساعدين في اندية الفرات الاوسط

الاندية الرياضية	العينة / النسبة المئوية	اسلوب المعالجة	المنصب
848	ن	التجنب	الإداريون
15.70	%		
751	ن	المساومة	
13.90	%		
971	ن	الإجبار	
17.98	%		
1465	ن	المواجهة	
27.12	%		
1365	ن	التهدئة	
25.27	%		
5400		المجموع	
350	ن	التجنب	
14.58	%		
280	ن	المساومة	
11.42	%		
420	ن	الإجبار	
17.14	%		
750	ن	المواجهة	
30.6	%		
650	ن	التهدئة	
26.53	%		
2450		المجموع	
110	ن	التجنب	مساعدو المدرب
18.33	%		
130	ن	المساومة	
21.66	%		

	الإجبار	ن	110
		%	18.33
	المواجهة	ن	120
		%	20
	التهدئة	ن	130
		%	21.66
المجموع		600	

يتضح من الجدول (3) 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 وتوضيحها وتحديدها وتطوير الحلول البديلة وتقويمها واختيار البديل الأفضل والمناسب للموقف، ولقد أشارت المصادر إلى أن أسلوب المواجهة يحقق الرضا لجميع الأطراف المتصارعة (حريم، 252-253، 2000)

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، 2000، 252).

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 الآتية:

الجدول (4)

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

الكلية	مساعدو المدرب	المدربون	الإداريون		المنصب الاندية الرياضية
34.0355	31.1667	34.0816	34.33	س	الأندية الرياضية
			33	-	
5.9890	6.9653	6.0375	5.827	±	
			7	ع	

الجدول (5)

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

الكلية	مساعدو المدرب	المدربون	الإداريون		المنصب
			س	-	الاندية الرياضية
25.6923	27.1667	26.4898	25.16	67	الأندية الرياضية
4.7495	4.9189	4.1085	4.516	8	

الجدول (6)

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

الكلية	مساعدو المدرب	المدربون	الإداريون		المنصب
			س	-	الاندية الرياضية
42.2189	39.7500	41.3878	42.8	704	الأندية الرياضية
10.4451	7.7826	11.5268	10.2	000	

الجدول (7)

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

الكلية	مساعدو المدرب	المدربون	الإداريون		المنصب
			س	-	الاندية الرياضية
32.574	34.83	32.265	32.4	630	الأندية الرياضية
0	33	3	6.45	39	

الجدول (8)

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

الكلية	مساعدو المدرب	المدربون	الإداريون		المنصب
			س	-	الاندية الرياضية
36.508	34.50	36.265	36.8	س	الاندية الرياضية
9	00	3	42	-	
8.7933	6.067	9.2574	8.86	±	
	8		47	ع	

الجدول (9)

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

الكلية	مساعدو المدرب	المدربون	الإداريون		المنصب
			س	±ع	الاندية الرياضية
171.2071	163.0833	172.8571	171.3611	س	الاندية الرياضية
24.6716	16.5225	24.5034	25.4876	±ع	

يتضح من الجداول (4, 5, 6, 7, 8, 9) 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 الباحثون 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 دوراً كبيراً في تعميق وتقليص حدة الصراع القائم بين الأفراد" (الشماع وحمود، 2000، 305).

وقد تؤدي هذه الخبرة باعتقاد الباحثون إلى آثار إيجابية ابعدها من السيطرة على الصراعات إذ إن إدارة الصراع بسبل صحيحة وفعالة من شأنها أن تؤدي إلى زيادة التعاون بين الأفراد أما إذا حاولت الإدارة

خفق الصراع أو كبته أو لجأت إلى وضع حلول توفيقية غير شاملة فإن 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، 2004، 277-379).

ويرى الباحثون 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 وكننتيجة للصراع الذي يعيشونه إلى إبداء توجه وسلوك عدوانيين مثل إهمال العمل أو تخريب ممتلكاته أو سرقة بعضها (الطويل، 1998، 307-308).

ويرى الباحثون 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، 1998، 308).

- الاستنتاجات

وقد توصل الباحثون إلى عدة استنتاجات منها:

- 1 - أسلوب المواجهة أكثر الأساليب استخداماً من قبل الهيئات الادارية في الاندية الرياضية ومربيها والمساعدین في منطقة الفرات الاوسط عند معالجة الصراع التنظيمي.
- 2- أسلوب التهدة أكثر الأساليب استخداماً من قبل مساعدي مدربي الاندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط عند معالجة الصراع التنظيمي.
- 3- فاعلية الهيئات الادارية والتدريبية في معالجة الصراع التنظيمي .
- 4- تفوق الهيئات الادارية في الاندية الرياضية في معالجة الصراع التنظيمي.

- التوصيات

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

- 1- اقامة دورات ادارية لشرح وتوضيح كيفية معالجة المشاكل التي تعاني منها الاندية الرياضية.
- 2- الاستفادة من خبرات بعض اعضاء الهيئة العامة ممن لديهم خبرات متراكمة في ادارة النادي.
- 3- تعزيز اواصر التعاون ما بين الهيئة الادارية والمدربين والمساعدین والاعبين لانجاح عمل النادي وتحقيق النتائج .
- 4- تشكيل لجان لفض النزاعات الادارية من اعضاء الهيئة العامة من ذوي الخبرة والدراية الكاملة في عمل الاندية .

- المصادر

- حريم، حسين (1997): السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- حسام الدين، طلحة ومطر، عدله عيسى (1997): مقدمة في الإدارة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة
- حسن، زكي محمد ، 1997، المدرب الرياضي (أسس العمل في مهنة التدريب)، الإسكندرية، منشأة المعارف، مصر .
- الشماع، خليل محمد حسن وحمود، خضير كاظم (2000) نظرية المنظمة، دار السيرة، عمان.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (1998): الإدارة التربوية والسلوك أ لمنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- العميان، محمود سلمان (2004): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- قطب، سعد محمد وآخرا (1984): الإدارة والتنظيم في مجال التربية الرياضية، مطابع جامعة الموصل
- عبد القادر محمود قادر (2005) : أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والتدريبي في المنظمات الرياضية العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة الى كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .