



## إدارة الصراع التنظيبي للاعبين أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان-العراق

گۆران مولود فتاح<sup>1</sup> - هونهر صابر محمود<sup>2</sup>

[Hunar.sabir@koyauniversity.org](mailto:Hunar.sabir@koyauniversity.org) [goran.mawlud@koyauniversity.org](mailto:goran.mawlud@koyauniversity.org)

<sup>1,2</sup>فاكتي التربية الرياضية، جامعة كوية، كوية-اربييل-، إقليم كردستان، العراق.

### ملخص:

أهمية الدراسة في بلورة مفهوم إدارة الصراع التنظيبي من خلال بناء مقياس إدارة الصراع التنظيبي للاعبين أندية الدرجة الأولى باعتبارهم يواجهون الصراع من خلال اللعبة والمباريات، فضلاً عن أن لاعبي أندية الدرجة الأولى محل الدراسة قد تنفعهم هذه الدراسة في تطوير مستواهم والتخلص من عوائق التنافس السلبي وبالتالي الصعود والارتقاء بمستوى أدائهم المهني وتحقيق أفضل النتائج، مما يساعدهم في ازدياد المعرفة العلمية لإدارة الصراع التنظيبي في المباريات وما يترتب عليه من آثار وكيفية مواجهتها والتصدي لها بطريقة إيجابية، ويهدف البحث بناء المقياس إدارة الصراع التنظيبي للاعبين أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان، استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمتها وطبيعة الدراسة، وقد تم تحديد المجتمع البحث بطريقة العمدية من أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان-العراق للموسم الرياضي(2021-2022) وعددها (18) نادياً، وتم اختيار عينة البناء بطريقة عشوائية بسيطة (القرعة) من عينة البحث الأساسية وكانت عددهم (292) لاعبا، وبلغت اختيار عينة التجربة الاستطلاعية (27) لاعبا نادي كوية بطريقة العمدية، استعمل الباحثان المعامل الإحصائية الآتية لإيجاد نتائج البحث عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS)(النسبة المئوية- الوسط الحسابي- الانحراف المعياري- معامل ارتباط بسيط- سيرمان براون)، توصلت النتائج إلى بناء مقياس إدارة الصراع التنظيبي الذي قام الباحث ببنائه من خلال الإجراءات العلمية المتبعة في بناء المقاييس وبلغ عدد الفقرات المقياس (46) فقرة توزيع الفقرات على (4) المجالات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الصراع التنظيبي – كرة القدم.

### 1- مقدمة البحث

إن الإدارة هي أساس تقدم كافة الأنشطة الإنسانية الاقتصادية أو سياسية أو اجتماعية، وبدونها كان يصعب الوصول إلى التقدم الذي عليه عالمنا الآن.. وبذلك أصبحت الإدارة أساساً لكل نجاح فيها. يعكس تقدم الدول في الرياضة مدى التقدم في استخدام الإدارة الرياضية الحديثة في كافة أنشطتها الرياضية (نعمان، لطيف، 2010، 7)

والأندية الرياضية مهما اختلف شكلها أو حجمها أو طبيعة عملها أن تعيش عن الصراع، تتكون الأندية الرياضية من اللاعبين يحملون أهدافاً وقيماً مختلفة، وهؤلاء اللاعبين قد يتعاونون لتحقيق هذه الأهداف، كما قد الصراع بين بعضهم البعض، وأندية كرة القدم باعتبارها إحدى مؤسسة المؤثرة في المجتمع، فهي تقوم أساساً على التفاعل بين اللاعبين عبر الاتصال مما يجعلها بيئة ملائمة لنشوء الصراعات بمختلف مستوياتها.

لذا فإن إدارة الصراع عملية مهمة لأنه من الممكن الاستفادة من هذه الصراعات إيجابياً وتوجيهها الوجهة السليمة، ومنع وصولها إلى مرحلة الارتباك وتعطيل اللعب، حيث يختلف أثرها ومداهها حسب نوع وأسلوب التعامل معها، فإما أن تكون وسيلة للإبداع والابتكار، أو وسيلة للتدمير والهدم (الجعافرة، 2013، 1668)

ويشير (غوانمة) إلى الإنسان يشكل فيها العنصر الأساسي للمنظمات الاجتماعية والأكاديميات الرياضية الذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها، وإن الأنظمة البشرية لا تبقى في حالة ثبات مادامت في حقيقتها أنشطة اجتماعية مفتوحة تتفاعل مع البيئة التي تعيش فيها، هذه البيئة التي من سماتها النمو، والتوسع، وتضائل الفواصل والحدود المكانية والزمانية، وتحول المجتمع إلى قرية صغيرة، أهم معالمها التغيير التقني السريع، والتضخم والتنوع والتعدد الهائل في العمليات، والتطوير المستمر في الأفكار، والتعارض بين الأهداف والمصالح، مما أدى إلى حالة أكبر من الغموض واختلاف الأفكار والآراء والمعتقدات، وأصبح الصراع التنظيمي ظاهرة سلوكية موجودة في المجتمعات الإنسانية يمكن أن تحدث على المستوى الفردي والجماعي عندما يكون هناك تعارض في المصالح أو الأفكار بين الأطراف المتصارعة، والصراع ظاهرة مجتمعية قد تؤدي إلى نتائج بناءة ومدمرة، ومن هنا تأتي أهمية توفر إدارة فاعلة تستطيع التعامل مع الصراع وإدارته لتحقيق آثاره ونتائجه الإيجابية والتخفيف من آثاره السلبية إلى الحد الأدنى (غوانمة، 2017، 179)

وتعد الصراع التنظيمي ظاهرة طبيعية في حياة الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات على حد سواء إذ إن الصراع إحدى الإفرازات الاعتيادية للتفاعل الاجتماعي القائم بين الأفراد كالتعاون والمنافسة والمهادنة والتقليد والمحاكاة من الظواهر الطبيعية في العلاقات والتفاعلات الاجتماعية ونظراً لكون طبيعة الأفراد والمنظمات تستدعي التطور والتغير لأن الاستقرار والثبات حالة غير طبيعية. ولذا فإن الصراعات غالباً ما ترافق التغيرات الحاصلة في مجمل العلاقات السائدة لذا فقد حظى الصراع باهتمام واسع النطاق من قبل معظم المفكرين وعلماء الإدارة للصراع التنظيمي (حمود، 2002، 142).

وعليه تكمن أهمية الدراسة في بلورة مفهوم إدارة الصراع التنظيمي من خلال بناء مقياس إدارة الصراع التنظيمي للاعبين لأندية الدرجة الأولى باعتبارهم يواجهون الصراع من خلال اللعبة والمباريات، فضلاً عن أن لاعبي أندية الدرجة الأولى محل الدراسة قد تنفعهم هذه الدراسة في تطوير مستواهم والتخلص من عوائق التنافس السلبي وبالتالي الصعود والارتقاء بمستوى أدائهم المهني وتحقيق أفضل النتائج، مما يساعدهم في ازدياد المعرفة العلمية لإدارة الصراع التنظيمي في المباريات وما يترتب عليه من آثار وكيفية مواجهتها والتصدي لها بطريقة إيجابية.

## 2- مشكلة البحث

تعد ظاهرة الصراع داخل الأندية الرياضية من أهم معوقات العمل لدى اللاعبين، لأنها تستهلك جهد الإدارة ووقتها في مواجهته، من خلال خبرة الباحث في العمل الإداري لاحظ أنه هناك صراع تنافسي قوي بين لاعبي الدرجة الأولى بكرة القدم في المباريات، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة وتيرة العنف والشغب بينهم خلال المباريات فضلاً عن وجود مستوى معين الوعي بطبيعة العلاقات الإنسانية والمنافسة

بالروح الرياضية العالية الأمر الذي ينعكس سلباً على دافعية العمل نحو الأفضل، ومن جانب آخر قد يؤدي زيادة الصراع من أجل الحصول على الإنجاز العالي للفريق بشكل سلبي مما يؤدي إلى هبوط مستوى الفريق نتيجة هذا الصراع، وعلى حد علم الباحث ولعدم وجود أداة تقيس إدارة الصراع التنظيمي من الناحيتين الإيجابية والسلبية، ارتأى الباحث القيام بهذه الدراسة في الملاعب الرياضية لدوري كرة القدم لأندية الدرجة الأولى في إقليم كردستان العراق، وذلك من خلال بناء مقياس إدارة الصراع التنظيمي، فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة على التساؤل الآتي:

ما واقع إدارة الصراع التنظيمي للاعبين أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان /العراق.

### 3- هدف البحث

- بناء مقياس إدارة الصراع التنظيمي للاعبين أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان العراق

### 4- مجالات البحث

1- المجال البشري: لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان /العراق

2- المجال الزمني: 2021/10/20 - 2022/4/5

3- المجال المكاني: ملاعب كرة القدم.

### 4- تحديد مصطلحات

### إدارة الصراع التنظيمي

يعرفها المعشر (2005) بأنها " العملية التي يتم من خلالها التعامل مع الصراع ومواجهته من خلال اختيار الأسلوب الملائم بعد فهم أسباب الصراع وأبعاده.

### 2- منهجية البحث والإجراءات الميدانية

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة البحث.

### 1-2 مجتمع البحث وعينته

وقد تم تحديد المجتمع البحث بطريقة العمدية من أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان-العراق للموسم

الرياضي(2021-2022) وعددها (18) ناديا وكما هو مبين في الجدول (1).

### الجدول رقم (1)

### يبين مجتمع البحث

ت	النادي	عدد اللاعبين
1.	السليمانية	24
2.	كوية	27
3.	بازيان	29
4.	حليجة	25
5.	بابان	25
6.	قلادزه	24

27	چوارقورنه	.7
23	خانقین	.8
25	رزگاری	.9
24	رانیة	.10
25	بروسک	11
26	خاک	12
22	سیمیل	13
24	پیشسازی	14
23	گاره	15
23	بردرش	16
25	شورجه	17
24	ناکری	18
445	المجموع الكلی	

## 2-2 عينة البناء:

وتم اختيار عينة البناء بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) من عينة البحث الأساسية، من أهم متطلبات بناء المقاييس في البحث العلمي هو تحديد عينة البناء، لأن عينة البناء هي تلك الجزء الذي يجري الباحث فيه الإحصائيات اللازمة مثل (التجربة الاستطلاعية-الصدق-الثبات-الاتساق الداخلي، معامل التمييز) ويفضل بان يكون عدد عينة البناء كبيراً فكلما زاد العدد زادت مصداقية المقياس وإعطاء نتائج أدق، بلغ مجموع افراد عينة البناء من لاعبين عددهم (319) لاعبا، وبلغت اختيار عينة التجربة الاستطلاعية (27) لاعبا نادي كوية بطريقة العمدية ويمثل نسبة (8.46%) من مجموع عينة البناء، إذ اشتملت عينة البناء وكانت عددهم (292) لاعبا ويمثل نسبة (65.61%) من مجتمع البحث واسترجاع (280) استثماراً صالحة للتحليل الإحصائي، إن هناك بعض استثمارات غير صالحة للإجابة وذلك لوجود بعض الأخطاء في الإجابة من خلال ترك بعض الفقرات دون الإجابة عليها أو من خلال الإجابة عن أكثر من بديل للفقرة الواحدة أو لعدم الرجوع بعض الاستثمار، كما هو مبين في الجدول (2).

### جدول (2)

يبين توزيعات عينة البناء ونسبة المنوية

ت	اسم النادي	عدد العينة	نسبة المنوية
1	سیمیل	22	
2	پیشسازی	24	
3	گاره	23	
4	بَرْدَرَش	23	

65.61%	29	بازیان	5
	25	هلبجة	6
	25	بايان	7
	24	قَلاذزه	8
	25	شورجة	9
	23	خائقيين	10
	25	رزگاري	11
	24	رائية	12
	292	مجموع عينة البناء	

### 3-2 الأدوات والأجهزة ووسائل جمع المعلومات.

استعان الباحث بالأدوات والوسائل التالية للوصول إلى تحقيق أهداف بحثه :

- 1- المصادر العربية والأجنبية .
- 2- استمارة لجمع البيانات.
- 3- استمارة لتفريغ البيانات.
- 4- الدراسات السابقة والمشابهة.
- 5- الحاسوب.

### 4-2 إجراءات بناء المقياس

#### 1-4-2 تحديد مجالات مقياس إدارة الصراع التنظيمي:

ومن خلال ما سبق وفي ضوء تعريف إدارة الصراع التنظيمي فقد قام الباحث بعرض استبانة للمجالات المقترحة مع التعريف النظري لكل مجال، على عدد من الخبراء وهم (11) خبيراً في مجال علم الإدارة الرياضي لغرض الإبداء بأرائهم حول صلاحية مجالات المقياس المقترحة ملحق (1)، والتي تتلاءم مع المجال الإداري ولتحديد المجالات التي تصلح واستبعاد المجالات التي لا تصلح، ودمج المجالات التي فيها تشابه والتعديل عليها إن وجد، وقد قام الباحث بأخذ بالملاحظات المهمة التي قد أبداها السادة الخبراء، ولأجل تحليل آراء السادة الخبراء إحصائياً قام الباحث باستخدام نسبة المئوية لغرض بيان اتفاق آراء السادة الخبراء والمختصين حول مجالات المقياس، إذ يشير (بلوم) إلى أنه يمكن "الاعتماد على موافقة آراء الخبراء بنسبة (75%) فأكثر في مثل هذا النوع من الصدق" (بلوم واخرون، 1983، 126). وكما مبين في الجدول (3).

#### الجدول (3)

يبين صلاحية المجالات لتمثيل إدارة الصراع التنظيمي من قبل الخبراء

ت	المجالات المقترحة	الموافقين	غير الموافقين	نسبة الاتفاق
1	التعاون	9	2	%81.81

2	التسوية	7	4	63.63%
3	تجنب	11	صفر	100%
4	المنافسة	10	1	90.90%
5	التنازل	5	6	45.45%
6	المواجهة	11	صفر	100%

وبذلك تكون الأبعاد التي حصلت على موافقة السادة الخبراء لصلاحيتها في قياس إدارة الصراع التنظيمي للاعبين أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان هي: (التعاون، التجنب، المنافسة، المواجهة).

#### 2-4-2 اعداد عبارات المقياس

قام الباحث بإعداد جزء كبير من العبارات من خلال اشتقاق بعض العبارات من الإطار النظري والتعريف الذي تناول مفهوم إدارة الصراع التنظيمي، ليكون العدد الكلي لعبارات مقياس الإدارة الصراع التنظيمي بصيغته الأولية (60) عبارة موزعة على (15) فقرة لكل مجال، ولقد صيغت العبارات على شكل عبارات تقريرية تتبع كل عبارة خمس بدائل للإجابة هي (أتفق تماماً - أتفق - أتفق إلى حد ما - لا أتفق - لا أتفق تماماً).

#### 2-4-3 تحديد أسلوب واسس صياغة عبارات المقياس:

اعتمد الباحث طريقة ليكرت ((Likert)) وهي شبيهه بأسلوب الاختيار من متعدد إذ يقدم للمستجوب فقرات ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من بين عدة بدائل لها أوزان مختلفة وقد روعي في صياغتها عدم استخدام العبارات التي يحتمل أن يجيب عنها الجميع أو لا يجيب لكي لا تنعدم فرصة المقارنة أمام الباحث (العجيلي وآخرون، 2005، 63).

- وان من أسباب استخدام طريقة ليكرت في بناء فقرات المقياس هي:

- 1- هذه الطريقة تتمتع بصدق وثبات عاليين .
- 2- يمكن التزود بمعلومات أدق وأشمل عن المفحوص لأنه يستجيب لكل عبارة.
- 3- هذه الطريقة تقدم عبارات يستجيب لها المفحوص سواء وافق عليها أو لم يوافق بدلاً من أن يحدد العبارات التي يوافق عليها فقط من مجموعة العبارات كما هو حالة في مقياس (ثرستون).
- 4- إنها تقيس قدرة الشخص المفحوص في التمييز بين الأحكام الصحيحة والأحكام الخاطئة تمييزاً يقوم على الرؤية الصحيحة .
- 5- تسمح للمستجيب إن يؤثر درجة مشاعره وشدتها.
- 6- مرنة وتمكن الباحث من بناء بحثه بسرعة (رواندي، 2006، 62).

#### 2-4-4 تحديد صلاحية عبارات مقياس

بعد إعداد الفقرات بصورته الأولية والبالغ عددها (60) فقرة يصبح من الضروري التعرف على صلاحية فقرات المقياس للعينة من جميع النواحي لهذا قام الباحث بعرض المقياس على الخبراء والمختصين في مجال (الإدارة والتنظيم الرياضي) لغرض التعرف على صلاحية الفقرات وكون كل فقرة ينتمي إلى مجاله، وحذف الفقرة إذا ما كانت الفقرة غير صالحة أو إضافة أية فقرة لم يتطرق إليه

الباحث، وبعد جمع البيانات وتفرغها حصل أغلبية الفقرات على نسبة الاتفاق وتم استبعاد بعض منها، وبقيت (13)فقرة في المجال التعاون و(12) فقرة في مجال التجنب و(12)فقرة في مجال المنافسة و(11)فقرة في مجال المواجهة.

#### 2-4-5 التجربة الاستطلاعية لمقياس

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ 2021/12/20 وكان الهدف منها هو:

- 1- التعرف على الوقت اللازم للإجابة على فقرات المقياس من قبل اللاعبين.
- 2- التأكد من مدى وضوح فقرات المقياس والتعليمات.
- 3- الإجابة عن الاستفسارات والتساؤلات إن وجدت.
- 4- التعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي من أجل تلافئها.

بعدها قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس على عينة بلغت (27) لاعبا من لاعبي نادي (كوية) وطلب الباحث من اللاعبين أن يدونوا ملاحظاتهم واقتراحاتهم تحريرا على الفقرات التي يصعب فهمها، وبعد شرح ومناقشه التعليمات مع اللاعبين تبين أنها كانت واضحة ومفهومة لدى اللاعبين وان الوقت المستغرق للتطبيق يتراوح بين (14-18) دقيقة وأن مقياس التقدير كان مناسباً لمستوى اللاعبين، وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته (48) فقرة جاهزة للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

#### 2-4-6 إجراء التجربة لعينة البناء

قام الباحث بإجراء التجربة على عينة البناء المكونة من (292) لاعباً من لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في إقليم كردستان العراق في فترة ما بين (2022/1/5) إلى (2022/2/15) وإن الهدف من التجربة البناء للمقياس هو إجراء عملية تحليل إحصائية للفقرات وذلك لاختيار الفقرات الصالحة وإبعاد الفقرات غير الصالحة استناداً إلى قوتها التمييزية وتمهيدا لهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات.

#### 2-5-5 التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

وبعد عملية فرز استمارات الإجابة لعينة البناء اتضح أن هناك بعض الاستمارات غير صالحة للإجابة وذلك لوجود بعض الأخطاء في الإجابة من خلال ترك بعض الفقرات دون الإجابة عليها أو من خلال الإجابة عن أكثر من بديل للفقرة الواحدة، وعليه استبقى الباحث على (280) استمارة تم اعتماده عليها في عمليات التحليل الإحصائي لفقرات مقياس إدارة الصراع التنظيمي لغرض استخراج القوة التمييزية والاتساق الداخلي والصدق والثبات.

#### 2-5-1 القوة التمييزية (المجموعتين المتطرفتين)

من مواصفات المقياس الجيد إجراء عملية التحليل الإحصائي لفقراته لمعرفة " قدرة الاختبار المقترح على التفرقة بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من السمّة أو القدرة من ناحية وبين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من السمّة نفسها أو القدرة من ناحية أخرى" (رضوان، ٢٠٠٦، ٢٤٤)، تم استخدام أسلوب المجموعات المتطرفة للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس إدارة الصراع التنظيمي، وكما هو متعارف يتم اختيار نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين، ونظراً لكبير حجم العينة والبالغة (292) لاعبي أندية درجة الأولى في إقليم كردستان العراق.

ولغرض حساب معامل تميز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (48) فقرات استخدم الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية الدالة إحصائيا مؤشرا لتمييز الفقرات. والجدول (4) يبين نتائج الاختبار التائي لجميع الفقرات.

## جدول (4)

بين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحسوبة للمجموعتين العليا والدنيا ودلالاتها المعنوية لعبارات المقياس

الفقرة	مجموعة العليا		مجموعة الدنيا		قيمة(ت) المحتسبة	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط			
1	0.522	4.648	0.969	3.908	6.152	0.000	معنوية
2	0.641	4.553	0.946	4.105	3.413	0.001	معنوية
3	0.737	4.171	0.931	3.474	5.121	0.000	معنوية
4	0.844	4.184	1.094	3.632	3.488	0.001	معنوية
5	0.805	4.211	1.137	3.526	4.281	0.000	معنوية
6	0.709	4.368	0.986	3.526	6.045	0.000	معنوية
7	0.806	4.263	1.012	3.671	3.990	0.000	معنوية
8	0.914	4.211	0.910	3.842	2.490	0.014	معنوية
9	0.885	4.447	1.024	3.789	4.237	0.000	معنوية
10	0.690	4.368	1.044	3.947	2.933	0.004	معنوية
11	0.829	4.079	0.997	3.421	4.424	0.000	معنوية
12	0.879	4.000	1.012	3.447	3.594	0.000	معنوية
13	0.711	4.026	0.938	3.803	1.656	0.100	غير معنوية
14	0.996	4.092	1.295	3.632	2.458	0.015	معنوية
15	2.343	4.368	1.114	3.658	2.388	0.018	معنوية
16	0.797	4.368	1.171	3.539	5.100	0.000	معنوية
17	0.780	4.289	1.289	3.566	4.187	0.000	معنوية
18	0.835	4.250	1.160	3.513	4.494	0.000	معنوية
19	0.998	3.868	1.228	3.342	2.900	0.004	معنوية
20	1.064	3.987	1.132	3.158	4.651	0.000	معنوية
21	1.037	4.132	1.160	3.513	3.464	0.001	معنوية
22	0.839	4.263	1.246	3.421	4.887	0.000	معنوية
23	0.989	4.184	1.114	3.500	4.004	0.000	معنوية
24	0.761	4.355	1.204	3.553	4.912	0.000	معنوية



معنوية	0.000	4.214	1.148	3.461	0.828	4.145	25
معنوية	0.002	3.212	1.409	3.487	1.037	4.132	26
معنوية	0.000	3.790	1.314	3.184	1.254	3.974	27
معنوية	0.000	4.828	1.033	3.303	0.982	4.092	28
معنوية	0.000	3.971	1.095	3.618	0.850	4.250	29
معنوية	0.000	4.421	1.312	3.276	0.974	4.105	30
معنوية	0.000	4.695	1.242	3.289	0.888	4.105	31
معنوية	0.000	3.665	1.270	3.474	0.914	4.132	32
معنوية	0.000	4.699	1.197	3.145	0.966	3.974	33
معنوية	0.000	3.933	1.052	3.500	0.879	4.118	34
معنوية	0.006	2.815	1.193	3.553	1.050	4.066	35
معنوية	0.001	3.445	1.130	3.632	0.880	4.197	36
غير معنوية	0.074	1.798	1.039	4.013	0.846	4.289	37
معنوية	0.000	3.760	1.294	3.711	0.864	4.382	38
معنوية	0.000	5.005	1.077	3.500	0.927	4.316	39
معنوية	0.000	4.891	1.238	3.039	1.149	3.987	40
معنوية	0.000	4.441	1.205	3.461	0.800	4.197	41
معنوية	0.001	3.374	1.236	3.421	0.902	4.013	42
معنوية	0.000	5.138	1.022	3.592	0.795	4.355	43
معنوية	0.006	2.787	1.036	3.684	0.879	4.118	44
معنوية	0.000	3.716	0.970	3.789	0.712	4.303	45
معنوية	0.000	4.311	1.101	3.526	0.838	4.211	46
معنوية	0.021	2.328	1.111	3.789	0.817	4.158	47
معنوية	0.000	4.250	1.061	3.684	0.790	4.329	48

ويتضح من الجدول (4) أن القيم التائية لفقرات بناء مقياس إدارة الصراع التنظيمي تراوحت بين (1.656-6.152)، وعند الرجوع إلى قيمة (ت) الجدولية نجد أنها أصغر من قيمة (ت) المحسوبة وأمام مستوى معنوية (0.05)، وفي ضوء ذلك فإن جميع الفقرات التي كانت قيمة (ت) الخاصة بها أكبر من قيمة (ت) الجدولية هي فقرات مميزة، عدا الفقرات المحذوفة والتي كانت قيمة (ت) المحسوبة التابعة لها هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية وهي فقرات (13،37)، لذا فإن عدد الفقرات الساقطة في التمييز يبلغ عددها (2) فقرات.

#### 2-5-2 معامل الاتساق داخلي

يعد الاتساق الداخلي النوع الاكثر شيوعا في مجال التربية الرياضية، لأنه يستعمل لتحديد مدى تجانس العبارات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة، لذلك فإن هذه الطريقة عادة ما تستخدم لتحديد صدق الاختبار من ناحية ومدى صلاحية عباراته وتجانسها في قياس ما وضعت لأجله من ناحية أخرى، إذ يعد المجموع الكلي للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية من خلال ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس، فبعد استبعاد الفقرات غير المميزة تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لعينة التمييز نفسها البالغة (280) اللاعب، إذ يسمى "بصدق الاتساق الداخلي للمقياس ويتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد، الدرجة الكلية للمقياس" (فرحات، 2001، 68) وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك وبيّن جدول (5).

## جدول(5)

يبين درجات ارتباط الفقرات بالأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة الصراع التنظيمي

الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	نوع الدلالة
1	**0.537	0.000	**0.353	0.000	معنوية
2	**0.567	0.000	**0.297	0.000	معنوية
3	**0.434	0.000	**0.315	0.000	معنوية
4	**0.455	0.000	**0.254	0.000	معنوية
5	**0.495	0.000	**0.290	0.000	معنوية
6	**0.437	0.000	**0.374	0.000	معنوية
7	**0.535	0.000	**0.287	0.000	معنوية
8	**0.445	0.000	**0.172	0.004	معنوية
9	**0.583	0.000	**0.293	0.000	معنوية
10	**0.460	0.000	**0.199	0.001	معنوية
11	**0.487	0.000	**0.303	0.000	معنوية
12	**0.445	0.000	**0.270	0.000	معنوية
13	**0.378	0.000	**0.246	0.000	معنوية
14	**0.317	0.000	**0.193	0.001	معنوية
15	**0.340	0.000	**0.330	0.000	معنوية
16	**0.384	0.000	**0.303	0.000	معنوية
17	**0.418	0.000	**0.323	0.000	معنوية
18	**0.383	0.000	**0.205	0.001	معنوية
19	**0.434	0.000	**0.262	0.000	معنوية
20	**0.404	0.000	**0.216	0.000	معنوية
21	**0.424	0.000	**0.304	0.000	معنوية

معنوية	0.000	**0.316	0.000	**0.432	22
معنوية	0.000	**0.246	0.000	**0.318	23
معنوية	0.000	**0.222	0.000	**0.323	24
معنوية	0.000	**0.236	0.000	**0.454	25
معنوية	0.000	**0.241	0.000	**0.480	26
معنوية	0.000	**0.266	0.000	**0.352	27
معنوية	0.000	**0.297	0.000	**0.289	28
معنوية	0.000	**0.311	0.000	**0.390	29
معنوية	0.000	**0.276	0.000	**0.331	30
معنوية	0.000	**0.254	0.000	**0.310	31
معنوية	0.000	**0.266	0.000	**0.452	32
معنوية	0.000	**0.252	0.000	**0.413	33
معنوية	0.000	**0.176	0.000	**0.281	34
معنوية	0.000	**0.233	0.000	**0.331	35
معنوية	0.000	**0.281	0.000	**0.445	36
معنوية	0.000	**0.353	0.000	**0.494	37
معنوية	0.000	**0.309	0.000	**0.454	38
معنوية	0.000	**0.256	0.000	**0.390	39
معنوية	0.000	**0.232	0.000	**0.339	40
معنوية	0.000	**0.329	0.000	**0.427	41
معنوية	0.000	**0.218	0.000	**0.379	42
معنوية	0.000	**0.263	0.000	**0.282	43
معنوية	0.000	**0.264	0.000	**0.443	44
معنوية	0.002	**0.182	0.000	**0.305	45
معنوية	0.001	**0.198	0.000	**0.280	46

تبين من الجدول (9) أن جميع الفقرات (عبارات) المقياس متسقة داخليا اذا تراوحت قيم ارتباطها مع المقياس ما بين (0.175-0.574) وارتباطها مع المحور (البعد) ما بين (0.279-0.567) ومستوى الدلالة (0.000) لجميع الفقرات في اصغر من قيمة (0.05)، وبذلك احتفظ الاستبيان بفقراته ولم يتم حذف اي فقرة.

### 2-3-5 صدق المحتوى

تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل مجال من مجالات المقياس، وكذلك تصنيف فقرات كل مجال، إذ يشير (الحكيم) إلى أن " صدق المحتوى للاختبار أو المقياس يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار أو المقياس

لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار أو المقياس " (الحكيم، 2004، 23).

#### 2-5-4 الصدق الظاهري

بعد إعداد عبارات المقياس البالغ عددها (60) فقرة بشكل عام و(15) فقرة لكل مجال وصياغتها بصورتها الأولية، تم التحقق من صدقها الظاهري بعرضها على السادة المختصين والخبراء ملحق (2) عددهم (15) خبيراً في العلوم الإدارية الرياضية حيث طلب منهم (دمج، حذف، إضافة، تعديل) ما يروونه مناسباً للمقياس بهدف الحصول على آرائهم حول فقرات الاستبيان من حيث صلاحيتها ومدى ملاءمتها للبعد الذي تنتهي إليه وللاستبيان بصورة عامة، وكذلك بيان صلاحية بدائل الإجابة المقترحة من الباحث، وبهذا تم التحقق من الصدق الظاهري إذ يشير (عويس، 1999، 55) إلى أنه " يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن الباحث الاعتماد على حكم الخبراء، كما يبين في جدول (6)

#### جدول (6)

يبين أرقام فقرات إدارة الصراع التنظيمي ونسبة الاتفاق لدى الخبراء والمختصين

المجالات	ارقام الفقرات	عدد الاجابات		نسبة الاتفاق
		لا يصلح	يصلح	
التعاون	9-7-4-2-1	15	صفر	%100
	13-10-8-6	14	1	%93.33
	12-11-5-3	13	2	%86.66
	15-14	10	5	%66.66
التجنب	7-9-4	15	صفر	%100
	-11-8-6-3-2-1	14	1	%93.33
	15--13-10	13	2	%86.66
	14-12-5	8	7	%53.33
المنافسة	13-7-3	15	صفر	%100
	14-12-10-8-1	14	1	%93.33
	15-6-4-2	13	2	%86.66
	14-11-9	9	6	%60
المواجهة	15-7-5-3-1	15	صفر	%100
	14-13-8	14	1	%93.33
	12-9-4	13	2	%86.66
	11-2	6	9	%40

%53.33	7	8	10-6	
--------	---	---	------	--

وكما يتضح من جدول (6) أعلاه أن أغلبية الفقرات قد تم ترشيحها من قبل الخبراء ما عدا الفقرة رقم (14-15) في المجال التعاون والفقرة رقم (5-14) في المجال التجنب والفقرة رقم (9-11-14) في المجال المنافسة والفقرة (2-6-10-11) في مجال المواجهة قد تم استبعادها نظرا لعدم وصولها إلى نسبة الاتفاق المناسبة وهي (75%) فأكثر إذ يؤكد (حسين) بأن الفقرة التي يتفق عليها بنسبة (75%) فأكثر من الخبراء تعد مقبولة (حسين، 3، 2007)، وبقيت (13) فقرة في المجال التعاون و(12) فقرة في المجال التجنب و(12) فقرة في المجال المنافسة و(11) فقرة في مجال المواجهة.

#### 2-5-5 ثبات المقياس

عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في نفس الإجراء أو أكثر من إجراء (أبو علام، 374، 2005)، استخدام الباحث طريقتين هي طريقة التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ.

#### 2-5-5-1 طريقة التجزئة النصفية

لحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحث على بيانات عينة البناء والبالغة (280) لاعباً إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأدخلت البيانات فيها، وبعد ذلك تم تقسيم فقرات المقياس لإدارة الصراع التنظيمي إلى نصفين فقرات فردية وزوجية واستخرج معامل ثبات بين مجموع درجات النصفين (0.71)، والذي يدل على الثبات لنصف المقياس ولإيجاد الثبات الكلي للمقياس تم استخراج قيمة معادلة سيرمان براون التصحيحية البالغة (0.83) وهو معامل ثبات عال، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات اختبار.

#### 2-5-5-2 طريقة الفاكرونباخ

تم استخراج قيمة معامل الفاعلينة البناء لإيجاد الثبات الذي بلغ (0.87)، ويعد معامل ثبات عال في كلا الطريقتين، إذ يشير (علام، 100، 2006) بأن هذه الطريقة تستخدم في الاستبانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، ويشير (أبو حويج وأخران) إلى أنه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين 0.70 إلى 90" (أبو حويج وأخران، 68، 2002).

#### 2-6 وصف مقياس إدارة الصراع التنظيمي بصيغة نهائية

يتكون المقياس من (46) عبارة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (12) عبارات للتعاون و(12) عبارات للتجنب و(11) عبارات للمنافسة و(11) عبارات للمواجهة، وتم صياغة جميع العبارات بصورة إيجابية، وتعطى الدرجات (5-1) مرتبة تنازلياً على ميزان الاستجابة المندرج (أتفق تماماً، أتفق، أتفق إلى حد ما، لا أتفق، لا أتفق تماماً)، وبذلك تكون القيمة العليا للمقياس (240) درجة والقيمة الدنيا (46) درجة.

#### 2-7 الوسائل الإحصائية

استعمل الباحثان المعامل الإحصائية الاتية لإيجاد نتائج بحثه عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS):

1. النسبة المئوية.
2. الوسط الحسابي.
3. الانحراف المعياري.

4. معامل ارتباط بسيط

5. سپيرمان براون.

### 3- عرض وتحليل النتائج

من خلال الخطوات العلمية التي اتبعها الباحث في بناء المقياس من حيث صدق المحتوى ومؤشري صدق البناء (المجموعات المتطرفة والاتساق الداخلي). وبالتالي توصل الباحث إلى النتيجة النهائية وهي بصورته النهائية للمقياس والذي تكون من (46) فقرة تقيس (إدارة الصراع التنظيمي). وبعد اتفاق الخبراء على البدائل تم الاعتماد على خمس بدائل على فقرات المقياس وهي (أتفق تماما - أتفق - أتفق إلى حد ما - لا أتفق - لا أتفق تماما).

تم تحقيق الهدف وهو بناء مقياس إدارة الصراع التنظيمي، وقد الهدف كما ورد في الفصل الخاصة بمنهجية البحث من خلال استعراض الإجراءات التي قامت بها الباحثة لبناء المقياس.

### 4- الاستنتاجات والتوصيات

#### 4-1 الاستنتاجات :

1- مقياس إدارة الصراع التنظيمي الذي قام به الباحث بينائه من خلال الإجراءات العلمية المتبعة في بناء المقياس وبلغ عدد الفقرات المقياس (46) فقرة توزيع الفقرات على (4) المجالات.

#### 4-2 التوصيات

1- تطبيق مقياس إدارة الصراع التنظيمي على أندية الدرجة الممتازة أو الدرجة الثانية لمعرفة مستوى إدارة الصراع التنظيمي لتلك الأندية.

2- إجراء دراسات المشابهة على عينات أخرى.

### المصادر:

- ابو حويج، مروان واخرون؛ 2002، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط1: (دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن)، أبو علام، رجاء محمود؛ 2005، تقويم التعلم: (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، بلوم، بنيامين واخرون (1983): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني (ترجمة، محمد امين المفتي واخرون، مصر، القاهرة، دار مكاروهيل).
- الجعفر، صفاء جميل: 2013، اساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالابداع الاداري لدى مديري مديريات المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم (مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد (40)، العدد (2))
- حسين، محمد عبد الوهاب: 2007، إعداد جدول إحصائي يبين الأعداد والنسب المقبولة لأراء الخبراء والمختصين باستخدام مربع كاي (جودة التوافق) (بحث منشور، المؤتمر العلمي السادس للإختصاصات الإنسانية، جامعة قادسية،).
- الحكيم، علي سلوم جواد: 2004، لاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي: (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، القادسية،
- حمود، خضير كاظم: 2002، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،.
- رضوان، محمد نصر الدين: 2006، المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، ط1، مركز كتاب للنشر، مصر، القاهرة،
- روانديزي، فرهاد ابراهيم: 2006، بناء مقياس التوافق النفسي لدى شباب أندية المنطقة الشمالية بالعباب القوة (الرسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية، قسم التربية الرياضية جامعة كوية،
- العجيلي، صباح حسين حمزة: 2005، القياس والتقويم التربوي، ط3، مكتبة التربية للطباعة والنشر، صنعاء، اليمن،

- علام، صلاحدين محمود؛ 2006، الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوي، ط1 (دارالفكر للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، عويس، خيرالدين على احمد؛ 1999 دليل البحث العلمي: (دارالفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- غوانمة، فادى فؤاد: 2017 واقع الابداع الاداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية (مجلة كلية التربية /جامعة الازهر، مجلة 36، العدد 175 الجزء الثاني، سنة)
- فرحات، ليلي السيد 2001: القياس المعرفي الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001.
- المعشر، زياد: 2005، الصراع التنظيمي دراسة تطبيقية نحو أساليب إدارة الصراع التنظيمي في الدوائر الحكومية في محافظات الجنوب بالأردن. (المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد 1، العدد 2،)
- نعمان عبدالغني، 2010، لطيف عبدالله شرف الدين: الإدارة الرياضية، وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر، مملكة البحرين..

## Organizational conflict management scale for first division league football players in the Kurdistan Region of Iraq

Goran mawlud fattah<sup>1</sup> - Hunar Sabir Mahmood<sup>2</sup>

<sup>1+2</sup>Faculty of Physical Education، Koya University، Koya، Kurdistan Region، Iraq.

### Abstract:

The importance of the study is to crystallize the concept of organizational conflict management by developing an organization conflict management scale for the first-division club players in the Kurdistan Region who face conflict through the game and matches. In addition، the players of the first-division clubs under study may benefit from this study in developing their level and getting rid of the difficulties of negative competition، and thus ascending and raising their performance and achieving the best results which helps them increase scientific knowledge of organizational conflict management in matches and its effects and how to confront and address it in a positive way. This study aims to develop an organizational conflict management scale for the first-division club players in the Kurdistan Region، using the descriptive approach in the survey method for its suitability with the nature of the study. Eighteen clubs from the first-division league of Kurdistan Region- Iraq season (2021-2022) were selected as a community of the study. The building sample (292) players were selected in a simple random way (draw) from the basic research sample. The sample of the exploratory experiment was chosen (27) players from Koya sports Club using the intentional method. Mean (M) ، standard deviation (SD) ، percentage (%) ، simple correlation and Spearman's correlation coefficient were used as a statistical analysis by using (SPSS). Attaining the organizational conflict management scale that the researcher developed through the scientific procedures followed in building the standards، The number of paragraphs of the scale was (46) paragraphs and the distribution of paragraphs on (4) areas.

**Keywords:** Organizational Conflict Management – Football.

## ملحق رقم (1)

أسماء السادة الخبراء والمختصين حول صلاحية مجالات مقياس إدارة الصراع التنظيمي

ت	الاسم الثلاثي	اللقب	الاختصاص	الجامعة	الكلية
1	يحيى فكرى محمد	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة طنطا	كلية التربية الرياضية
2	رياض احمد اسماعيل	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة موصل	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	صابرين مرسال	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الاسكندرية	كلية التربية الرياضية للبنات
4	عثمان محمود شحاذه	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	محمد فوزي عبد العزيز	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة مينا	كلية التربية الرياضية
6	عدى عانم محمود	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة موصل	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	شاهين رمزي رفيق	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أمين محمود جعفر	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الاسكندرية	كلية التربية الرياضية ابوقير للبنين
9	عوزير سعدي اسماعيل	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة صلاح الدين	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	سرتيب عمر عولا	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة صلاح الدين	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	محمد أحمد صابر	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

## ملحق رقم (2)

أسماء السادة الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات المقياس إدارة الصراع التنظيمي

ت	الاسم الثلاثي	اللقب	الاختصاص	الجامعة	الكلية
---	---------------	-------	----------	---------	--------



كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة المثنى	الإدارة الرياضية	استاذ	خالد اسود لاينخ	1
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة ديالى	الإدارة الرياضية	استاذ	عثمان محمود شحاذه	2
كلية التربية الرياضية	جامعة مينا	الإدارة الرياضية	استاذ	محمد فوزي عبد العزيز	3
كلية التربية الرياضية	جامعة حلوان	الإدارة الرياضية	استاذ	عزالدين محمد أحمد	4
كلية التربية الرياضية	جامعة طنطا	الإدارة الرياضية	استاذ	يحيى فكرى محمد	5
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة كركوك	الإدارة الرياضية	استاذ	شاهين رمزي رفيق	6
كلية التربية الرياضية	جامعة السلطان قابوس	الإدارة الرياضية	استاذ	أحمد فاروق رجب	7
كلية التربية الرياضية	جامعة حلوان	الإدارة الرياضية	استاذ	ناهد إسماعيل محمد	8
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة البصرة	الإدارة الرياضية	استاذ	عبد الحلیم جبر نزال	9
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين	الإدارة الرياضية	استاذ	عوزير سعدي اسماعيل	10
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين	الإدارة الرياضية	استاذ مساعد	سرتيب عمر عولا	11
كلية التربية للبنات / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة الكوفة	الإدارة الرياضية	استاذ مساعد	مناف عبد العزيز محمد	12
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة كركوك	الإدارة الرياضية	استاذ مساعد	محمد أحمد صابر	13
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة ذي قار	الإدارة الرياضية	استاذ مساعد	جاسم سعد جاسم	14

15	عامر حسين علي	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة كربلاء	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
----	---------------	-------------	------------------	--------------	------------------------------------

## ملحق رقم (3)

الفقرات المحذوفة من مقياس إدارة الصراع التنظيمي في ضوء آراء الخبراء

المجال	ت.الفقرة	الفقرات المحذوفة
التعاون	14	يسعى اللاعبون إلى إيجاد حلول للخلافات بحيث تكون هذه الحلول مناسبة للجميع.
	15	يجب الاستماع إلى جميع مشاكل اللاعبين ومشاركتهم في خلق رأي جماعي لحل المشاكل.
التجنب	5	أتنازل عن خلافاتي مع اللاعبين خوفا من نمو مشاعر سلبية.
	12	أتجنب الصراع السلبي وغير القانوني في اللعب.
	14	تحاول جاهدا تجنب نشوء أي خلاف اللاعبين أثناء التدريب أو بعد التدريب في مهما كانت الأسباب
المنافسة	9	اختلف في الرأي باستخدام أسلوب الضغط مع اللاعبين .
	11	أحصل على ما أريد بفرض مطالبي على اللاعبين.
	15	يحصل الصراع في التدريب أو اللعب بسبب الاختلاف في الأهداف والمصالح.
المواجهة	2	أساعد اللاعبين في حل المشاكل التي تواجههم في اللعب.
	6	احاول دائما مساعده زملائي اوالنادي على مواجهة المشاكل في اللعب.
	10	أجد رغبة من طرفي الصراع للتوصل والتعاون لحل المشاكل.
	11	اعتقد ان اصدقائي يوجهوني بطريقة إيجابية لحل مشاكلي اثناء التدريب أو اللعب.

## ملحق رقم (4)

الفقرات المحذوفة القوة التمييزي

المجال	ت.الفقرة	الفقرة المحذوفة في القوة التمييزي
التعاون	13	يحاول اللاعبون تفهمّ مو اقف ووجهات نظر بعضهم لبعض.
المنافسة	12	أجبر أطراف الصراع على قبول الحل الذي أعتبره مناسباً لمصلحة الفريق.

## الصيغة النهائية لمقياس إدارة الصراع التنظيمي

ت	فقرات المقياس مجال التعاون	أتفق تماماً	أتفق	أتفق إلى حد ما	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	عندما يكون هناك تعارض بين اللاعبين اثناء التدريب أو بعد التدريب أحاول مساعدتهم على فهم حقيقة المشاكل والعمل على حلها.					
2	أحاول دائماً اللعب مع اللاعبين بروح الفريق.					
3	أستخدم طرائق متنوعة أراها صالحة لتقريب وجهات نظر اللاعبين المتخاصمين.					
4	أتيح الفرصة لأطراف الصراع لإبداء وجهات نظرهم.					
5	تحرص إدارة الفريق على إشراك اللاعبين عند معالجة المشكلات المعقدة.					
6	أحاول مساعدة زملائي حينما تكون المشكلة مع الطرف الآخر أثناء المباراة أو بعد المباراة.					
7	أحاول دائماً مساعدة اللاعبين على إيجاد حل مناسب للحد من الصراع.					
8	أبادل المعلومات مع اللاعبين لحل المشكلة.					
9	أحاول دائماً أن أخلق مناخاً جيداً في اللعب أو التدريب.					
10	أحاول إيجاد مواقف تحقق الفوز لي ولفريقي.					
11	أناقش كل مشكلة على حدة مع فريقي بهدف التوصل إلى حل مرضٍ للجميع.					
12	أدخل في الوقت المناسب لحل الصراع بين اللاعبين المتصارعين.					
ت	فقرات المقياس مجال التجنب	أتفق تماماً	أتفق	أتفق إلى حد ما	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أتجنب المناقشة المفتوحة بشأن الخلافات مع زملائي اللاعبين.					

					احاول دئما الابتعاد عن الصراعات السلبية اثناء التدريب أو اللعب.	2
					أؤجل بعض الامور في اللعب أو التدريب تجنباً لخلق نزاعات.	3
					أتجنب الألفاظ غير الجيدة مع اللاعبين أثناء التدريب أو اللعب.	4
					أنسحب من إدارة الصراع عندما أواجه مناقشة جدلية تؤدي إلى خلاف.	5
					أهمل مسببات الصراع ولا أعطي الأمر أهمية.	6
					اتجنب استفزاز الآخرين في التدريب أو اللعب.	7
					اتجنب المناقشة مع اللاعبين الذين لا أتفق معهم في الرأي.	8
					لأهتم بزيادة التفاعل بين اللاعبين وخصوصاً في المباريات الرسمية.	9
					أتجنب الصراع بين اللاعبين اثناء التدريب أو اللعب.	10
					احاول الابتعاد عن اي نوع من أنواع الصراع مع اللاعبين أثناء التدريب أو اللعب لأسباب.	11
					عند نشوء صراع بيني وبين اللاعبين أثناء التدريب أو المباراة أتجنب عادة المواجهة معهم.	12
لا أتفق تماماً	لا أتفق	أتفق إلى حد ما	أتفق	أتفق تماماً	فقرات المقياس مجال المنافسة	ت
					لا أهتم بمشاعر وحاجات أطراف الصراع.	1
					أرغب في تحقيق أهدافي على حساب باقي اللاعبين.	2
					في بعض الأحيان أدع اللاعبين لتحمل المسؤولية لحل المشاكل.	3
					أنا حريص على اهدافي وأحققها اثناء المباراة.	4
					أتعامل مع اللاعبين في مواضع الخلاف على أنها مكسب أو خسارة.	5
					ارفض تقديم التنازلات للأطراف المتصارعة.	6
					أنهي الصراع باعتبار مصالح فريقتي أو أحد زملائي.	7
					أتمسك برأيي لإرغام اللاعبين على تقديم تنازلات.	8
					أصر على الاحتفاظ بوجهات نظري اثناء التدريب أو اللعب.	9

					أجبر أطراف الصراع على قبول الحل الذي أعتبره مناسباً لمصلحة الفريق.	10
					أستخدم علاقاتي لكسب مواقف المنافسة.	11
لا أتفق تماماً	لا أتفق	أتفق إلى حد ما	أتفق تماماً	أتفق تماماً	فقرات المقياس مجال المواجهة	ت
					أشارك مع زملائي في وضع الخطط والبرامج لمواجهة الصراع.	1
					أحاول دائماً مواجهة الصراعات التي تحدث بين اللاعبين أو إدارة النادي.	2
					أنا مستعد لمواجهة اللاعبين في المباراة أو التدريب إذا ارتكبوا خطأً ضدي.	3
					أحاول مواجهة مشاعر جميع اللاعبين لخفض حدة الصراع.	4
					أعتمد على نفسي في حل المشاكل التي تواجهني أثناء التدريب أو اللعب.	5
					أواجه الصراع بالحقائق من أجل حله أو الحد منه.	6
					أحاول مواجهة الصراع أثناء التدريب أو اللعب لحل النزاعات.	7
					أحاول دائماً مواجهة الصراعات وحلها بشكل مبتكر سواء كان ذلك أثناء التدريب أو اللعب.	8
					أحاول مواجهة اللاعبين لحل الصراعات عندما يكونون غاضبين أو يشعرون بالملل أثناء التدريب أو اللعب.	9
					أستخدم أساليب متنوعة لمواجهة الصراعات بين اللاعبين أثناء اللعب.	10
					أحاول دائماً مواجهة الصراعات عندما لا يستطيع اللاعبون حلها.	11