

## استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريرج

حفصي صالح

الوناس عبد الله

جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة  
الجزائر

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها، فاستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته طبيعة الدراسة، هذا وشملت عينة الدراسة 30 عامل بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريرج، واختيرت بطريقة قصدية (الحصر الشامل)، واستخدم الباحث استبانة استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي (إبراهيم عبد الفتاح زهدي عيسى 2009)، وتوصل إلى النتائج التالية:

- لاستراتيجية التعاون دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية.
  - لاستراتيجية الاسترضاء دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية.
  - لاستراتيجية التوفيق دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية.
  - استراتيجية الهيمنة ليس لها دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية.
  - استراتيجية التجنب ليس لها دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية.
- الكلمات الدالة:** الاستراتيجية، الإدارة، الصراع التنظيمي، أخلاقيات العمل الإداري، الإدارة الرياضية.

### Abstract:

**"Strategies for managing organizational conflict and its role in establishing the ethics of administrative work in sports management from the point of its employees"**

**Field study at the level of the Directorate of Youth and Sports of Bordj Bou Arreridj**

The study aimed to know the role of organizational conflict management strategies in establishing the ethics of administrative work in sports management from the point of view of its employees. The researcher used the descriptive approach to suit the nature of the study. The study included 30 workers in the Directorate of Youth and Sports for the state of Bordj Bou Arreridj, (Ibrahim Abdel Fattah Zouhdi Issa 2009), and the researcher reached the following conclusions:

- Collaboration strategy has a role in stabilizing management work ethics in the Sport management.
  - Accommodation strategy has a role in stabilizing management work ethics in the Sport management
  - Compromise strategy has a role in stabilizing management work ethics in the Sport management.
  - Competitive strategy has no role in stabilizing management work ethics in the Sport management.
  - Avoidant strategy has no role in stabilizing management work ethics in the sport management.

**Keywords:** Strategy, Management, Organizational conflict, Ethics of administrative work, Sports management.

## 1. مقدمة:

جاءت هذه الدراسة لتبيان بعض استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يستخدمها المسؤولون في حل الصراعات داخل الإدارة الرياضية، كون الصراع ناتج عن التفاعلات التي تحدث بين العاملين وبين المستويات الإدارية، لكن المشكلة ليست في وجود الصراع من عدمه، بل في كيفية إدارة هذا الصراع واختيار الممارسات المدروسة والهادفة من أجل التأثير في سلوك العاملين إيجابيا أي بما يخدم أهداف المنظمة الرياضية، كون سلوك العاملين يرتبط ارتباطا وثيقا بأخلاقيات العمل لديهم، فالعامل يكتسبها من خلال قيم وأخلاق المجتمع وكذا الأسرة العاملة في المنظمة الرياضية فيكون لها تأثير ذو اتجاهين (سلبى وإيجابى). والمسؤول بدوره يكون مؤثرا في سلوك العامل وأخلاقه عند طريق ممارساته الإدارية وعلاقته معه كعامل أو طرف من أطراف الصراع.

ولهذا ظهرت حاجة الباحث إلى إجراء هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة بعض استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري بالإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها، عن طريق طرح التساؤل العام التالي:

هل لاستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها ؟

## 2. إجراءات الدراسة:

## 1.2 عينة الدراسة:

يمكن تعريف عينة البحث على أنها "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين". (موريس، 2004، ص204).

وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية (الحصر الشامل)، أي جميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريش والبالغ عددهم 34.

## 2.2 أداة الدراسة:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان. يعرفه البلداوي: " الاستبيان عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي أو بخصائص أي ظاهرة متعلقة بنشاط اقتصادي أو فني أو اجتماعي أو ثقافي، ومن مجمل الإجابات عن الأسئلة نحصل على المعطيات الإحصائية التي نحن بصدد جمعها" (البلداوي، 2007، ص22) وكانت محاور الاستبيان كما يلي:

- محور استراتيجية التعاون، ويتكون من (06) عبارات.
- محور استراتيجية الاسترضاء، ويتكون من (07) عبارات.
- محور استراتيجية التعاون، ويتكون من (08) عبارات.
- محور استراتيجية الهيمنة، ويتكون من (08) عبارات.
- محور استراتيجية التجنب، ويتكون من (07) عبارات.

## -درجات الاستبيان:

يشتمل الاستبيان على ثلاث درجات دائما، أحيانا، أبدا (1، 2، 3).

## -درجة الدور حسب المتوسطات:

- متوسط حسابي أقل من (1.66) يدل على دور منخفض.
- متوسط حسابي (1.66-2.33) يدل على دور متوسط.
- متوسط حسابي أكثر من (2.33) يدل على دور كبير.

**-الخصائص السيكومترية للأداة:**

**-صدق الأداة:** يقصد بالصدق "شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". (الراجحي، 2003، ص81).

**-الصدق الظاهري: تقديرات المحكمين:** يعني الصدق الظاهري أن الاختبار صادق في صورته الظاهرة، بمعنى آخر ليس صادقا علميا وإحصائيا، ويدل المظهر العام لعبارته على أنه مناسب للمختبرين، وذلك بوضوح تعليماته و عباراته و مستويات الصعوبة في الاختبار. (فرحات، 2001، ص122).

قمنا بعرض الاستبيان على خمسة أساتذة محكمين في قسم الإدارة والتسيير الرياضي وأقسام أخرى. حيث تم حذف بعض العبارات التي تم الاتفاق عليها من طرف المحكمين بنسبة كبيرة.

**-صدق الاتساق الداخلي :** يؤدي هذا الاختبار إلى الوصول إلى صدق التكوين الفرضي للاختبار و الفحص المنطقي لمكوناته و الدقة في قياس تلك الصفة، ومدى ارتباطها مع غيرها من العناصر، مما يساعد على الوصول إلى تنبؤات معينة في مجال الارتباط. يتم هذا الأسلوب باستخدام معامل الارتباط بين العبارة و مجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان. (فرحات، 2001، ص135-136).

وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) كالآتي:

- **الاتساق الداخلي لعبارات محور استراتيجية التعاون:** تراوحت معاملات الارتباط بين (0.151 – 0.917)، حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.
- **الاتساق الداخلي لعبارات محور استراتيجية الاسترضاء:** تراوحت معاملات الارتباط بين (0.490 – 0.835)، حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.
- **الاتساق الداخلي لعبارات محور استراتيجية التوفيق:** تراوحت معاملات الارتباط بين (0.495 – 0.938)، حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.
- **الاتساق الداخلي لعبارات محور استراتيجية الهيمنة:** تراوحت معاملات الارتباط بين (0.395 – 0.835)، حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.
- **الاتساق الداخلي لعبارات محور استراتيجية التجنب:** تراوحت معاملات الارتباط بين (0.253 – 0.919)، حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

**-الثبات:** يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان، إن ثبات أداة الدراسة يعني "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة" (الدشه، 2006، ص78).

بعد عرض استبيان الدراسة على الأساتذة المحكمين وتعديله، قام الباحث بقياس ثباته باستعمال معامل كرونباخ  $\alpha$  وكذا التجزئة النصفية.

**-معامل ألفا كرونباخ:** معامل الثبات الكلي لاستبيان الدراسة بلغ (0.828)، وهو معامل ثبات قوي ودال إحصائيا مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم الحصول عليها باستخدام الاستبيان .

**-التجزئة النصفية:** بعد حساب معامل الارتباط، توصل الباحث إلى أنه يساوي 0.828 وبحساب تصحيح معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان بروان نجد أنه يساوي:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2 \times 0.844}{1 + 0.844} = 0.905$$

وهو معامل ثبات قوي ودال إحصائيا.

## 3. عرض وتحليل النتائج:

الإجابة على تساؤلات الدراسة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة كا<sup>2</sup> ومستوى الدلالة (sig) لجميع عبارات محاور الدراسة قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة عليهم .

أولاً: الإجابة على التساؤل الأول: هل لاستراتيجية التعاون دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية؟

وجدنا أن النتائج التي تحققت في محور استراتيجية التعاون كانت تعكس موافقة أفراد العينة بنسب عالية في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى أن قيم الدلالة في جميع العبارات عند درجة حرية 2، أصغر من مستوى معنوية 0.01 ، و قيمة كا<sup>2</sup> لمحور استراتيجية التعاون تساوي (26.00) وقيمة الدلالة تساوي (0.002) وهي أصغر من مستوى معنوية (0.01) كذلك. كما أن كل المتوسطات الحسابية أكبر من الانحرافات المعيارية لجميع العبارات، وبالتالي لا يوجد تشتت في الإجابات بين أفراد العينة. كما أن المتوسط الحسابي لمحور استراتيجية التعاون يساوي (2.52) وهي قيمة أكبر من (2.33)، وبالتالي يمكن القول أن استراتيجية التعاون لها دور كبير في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية. يفسر الباحث هذه النتائج إلى أن هذه الاستراتيجية تتميز بالاهتمام بالذات والاهتمام بالآخرين وفيه يحاول الفرد أن يعمل مع الطرف الآخر في إيجاد حل مقبول يلبي حاجات الطرفين، كما أنها أسهل الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها للتخفيف من الصراع التنظيمي، وهي تعكس روح المشاركة بين المسؤول والعاملين فيعكس لديهم روح الاستقرار وهو ما ينعكس بدوره على مستوى أخلاقيات الإدارة لديهم.

فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن لاستراتيجية التعاون دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها.

وهو ما يتفق مع دراسة عيسى (2009) الذي توصل إلى أنه يوجد تأثير لاستراتيجية التعاون المستخدمة من طرف المدراء على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة. وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى أخلاقيات العمل الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية. واتفقت فرضية الدراسة أيضا مع Thomas & Kilman (1974)، فيرى كل منهما أن استراتيجية التعاون تتميز بالذاتية والتعاون بدرجة عالية وهو ما ينمي أخلاقيات العمل لدى الأطراف المتصارعة، بالربط بين الحلول أثناء الصراع واختيار التعاون كسبيل للخروج من الصراع.

ثانياً: الإجابة على التساؤل الثاني: هل لاستراتيجية الاسترضاء دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية؟

وجدنا أن النتائج التي تحققت في محور استراتيجية الاسترضاء كانت تعكس موافقة بنسب عالية لأفراد العينة في أغلب عبارات المحور ويمكن أن نرى أن قيم الدلالة لجميع العبارات - ماعدا العبارة رقم (10) - عند درجة حرية 2، أصغر من مستوى معنوية 0.01، و قيمة كا<sup>2</sup> لمحور استراتيجية الاسترضاء تساوي (28.00) وقيمة الدلالة تساوي (0.001) وهي أصغر من مستوى معنوية (0.01). كما أن كل المتوسطات الحسابية أكبر من الانحرافات المعيارية لجميع العبارات وبالتالي لا يوجد تشتت بين أفراد العينة. كما أن المتوسط الحسابي لمحور استراتيجية الاسترضاء يساوي (2.38) وهي قيمة أكبر من (2.33) وبالتالي يمكن القول أن لاستراتيجية الاسترضاء دور كبير في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري. يفسر الباحث هذه النتائج إلى كون استراتيجية الاسترضاء تهتم بإرضاء الطرف الآخر في محاولته حل الصراع، وجاء المتوسط الحسابي في المرتبة الثالثة حيث يعد منخفضاً قياساً باستراتيجيتي التعاون والتوفيق، قد يكون السبب في ذلك وجود صعوبة نوعاً في التخلي عن اهتمامات الذات، لكن ذلك لا يمنع هذه الاستراتيجية أن تعكس العديد من أخلاقيات الإدارة لدى العاملين. فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن لاستراتيجية الاسترضاء دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها.

وهو ما يتفق مع دراسة عيسى (2009) الذي توصل إلى أنه يوجد تأثير لاستراتيجية الاسترضاء المستخدمة من طرف المدرء على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة. وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى أخلاقيات العمل الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية. بالإضافة إلى Thomas & Kilman (1974)، حيث اتفقا على أن استراتيجية الاسترضاء تعنى باهتمامات الآخرين على حساب الاهتمامات الشخصية، فعلى الرغم من اختلاف الأهداف وتفاوت الصفات الشخصية بين العاملين إلا أن أهداف المنظمة واحدة وهو ما شأنه تنبيه أخلاقيات الفرد الكامنة وإبرازها في التعامل مع العمل الإداري في المنظمة وخارجها.

**ثالثا: الإجابة على التساؤل الثالث: هل لاستراتيجية التوفيق دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية؟**

وجدنا أن النتائج التي تحققت في محور استراتيجية التوفيق كانت تعكس موافقة بنسب عالية لأفراد العينة في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى أن قيم الدلالة في جميع العبارات عند درجة حرية 2، أصغر من مستوى معنوية 0.01، وقيمة  $\chi^2$  عند مستوى الدلالة (0.007) تساوي (22.66)، كما أن كل المتوسطات الحسابية أكبر من الانحرافات المعيارية لجميع العبارات وبالتالي لا يوجد تشتت في الإجابات بين أفراد العينة. والمتوسط الحسابي لمحور استراتيجية التوفيق يساوي (2.53) وهي قيمة أكبر من (2.33) وبالتالي يمكن القول أن لاستراتيجية التوفيق دور كبير في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري. يفسر الباحث هذه النتائج إلى أن استراتيجية التوفيق تتصف بالوسطية وهي سهلة التطبيق لحل الصراع التنظيمي، حيث يركز تطبيقها على تقليص وجهات النظر بين العاملين والمسؤولين وتعتبر هذه الاستراتيجية الأفضل للوصول إلى نقاط مشتركة بينهما وذلك تجنباً لخلق الصراع في المنظمة.

فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن لاستراتيجية التوفيق دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها.

وهو ما يتفق مع دراسة عيسى (2009) الذي توصل إلى أنه يوجد تأثير لاستراتيجية الاسترضاء المستخدمة من طرف المدرء على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة. وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى أخلاقيات العمل الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية. بالإضافة إلى Thomas & Kilman (1974)، فيرى كل منهما أن لاستراتيجية التوفيق صفة الوسطية بين الذاتية والتعاون فيحاول الفرد إيجاد حل وسط يرضي الطرفين ويشبع اهتماماتهما بشكل جزئي. وهو ما يساهم بشكل كبير في استنباط العامل لأخلاقيات العمل الإداري من مسؤوله ويحاول تطبيقها في مختلف مهامه الإدارية.

**رابعا: الإجابة على التساؤل الرابع: هل لاستراتيجية الهيمنة دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية؟**

وجدنا أن النتائج التي تحققت في محور استراتيجية التوفيق لا تعكس موافقة أفراد العينة في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى أن قيم الدلالة في جميع العبارات عند درجة حرية 2، أكبر من مستوى معنوية 0.05. يفسر الباحث هذه النتائج إلى أن استراتيجية الهيمنة تتصف بالدكتاتورية، حيث يركز تطبيقها على القضاء على وجهات النظر بين العاملين والمسؤولين وتعتبر هذه الاستراتيجية الأسوء للوصول إلى نقاط مشتركة بينهما وذلك ما يسهل خلق الصراع في المنظمة.

فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن استراتيجية الهيمنة ليس لها دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها.

وهو ما يتفق مع دراسة عيسى (2009) الذي توصل إلى أنه يوجد تأثير لاستراتيجية الهيمنة المستخدمة من طرف المدرء على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة. وهو ما ينعكس بالسلب على مستوى أخلاقيات العمل الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية. بالإضافة إلى Thomas & Kilman (1974)، فيرى كل منهما أن لاستراتيجية الهيمنة صفة الاهتمام العالي بالنفس على حساب اهتمامات الآخرين. وهو ما يساهم بشكل كبير في استنباط

العامل لأخلاقيات العمل الإداري من مسؤوله ويحاول تطبيقها في مختلف مهامه الإدارية، وبالتالي التسبب في خلق ضرر جزئي في هيكل المنظمة قد ينتقل إلى الكل وهو ما ليس في صالح المنظمة. **خامسا: الإجابة على التساؤل الخامس: هل لاستراتيجية التجنب دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية؟**

وجدنا أن النتائج التي تحققت في محور استراتيجية التجنب لا تعكس موافقة أفراد العينة في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى أن قيم الدلالة في جميع العبارات عند درجة حرية 2، أكبر من مستوى معنوية 0.05. يفسر الباحث هذه النتائج إلى أن استراتيجية الهيمنة تتصف بالذاتية والتعاون بدرجة متدنية، ولهذه الاستراتيجية ارتباط بالانسحاب والهروب من مواجهة الصراع. فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن استراتيجية التجنب ليس لها دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها.

وهو ما يتفق مع دراسة عيسى (2009) الذي توصل إلى أنه يوجد تأثير لاستراتيجية التجنب المستخدمة من طرف المدراء على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة. وهو ما ينعكس بالسلب على مستوى أخلاقيات العمل الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية. بالإضافة إلى Thomas & Kilman (1974)، فيرى كل منهما أن لاستراتيجية الهيمنة صفة إهمال الاهتمام بالطرف الآخر.

من خلال النتائج السابقة يمكن القول أن لاستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي دور في ترسيخ أخلاقيات العمل الإداري في الإدارة الرياضية من وجهة نظر العاملين بمديرية الشباب والرياضية لولاية برج بوعريريج.

#### قائمة المراجع:

##### أولا: قائمة المراجع بالعربية:

##### I. الكتب:

1. عبد الحميد البلداوي: أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج SPSS، دار الشروق، 2007.
2. ليلي السيد فرحات: القياس والاختبار في الرياضة، مركز الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2001.
3. مورييس أنجريس: منهجية البحث العلمي، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

##### II. الرسائل والأطروحات العلمية:

1. زياد بن عبد الله الدهشة: المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفقا لنظرية هيرز بيرج، ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف الأمنية للعلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2006.
2. هاني بن ناصر الراجحي: التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض، دراسة ميدانية على إدارة جوازات السفر جدة، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003.