

جامعة الاسكندرية
كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الادارة الرياضية

دور الفكر الإعلامي الرياضى فى تقبل و مقاومة التغيير التنظيمى للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو

رسالة علمية مقدمة من
ريهام أمين حمزة حسن شهاب
المعيدة بقسم الادارة الرياضية
ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية

الشراff

أ.د / حسن احمد عطية أستاذ الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الأسكندرية	أ.د/ عفاف عبد المنعم درويش الشافعى أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الأسكندرية
---	---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَمَا تَوْفِيقٍ إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ"

صدق الله العظيم
(سورة هود: الآية ٨٨)

الشكر و التقدير

" الحمد لله الذى هدانا و ما كنا لنهدى لو لا أن هدانا الله "

صدق الله العظيم

أحمد الله الذى أولانى بنعمته ، و اسجد الله شاكره ، فلولا فضله و كرمه على ما أنتم هذة الدراسة ،
فالحمد لله .

فيعجز لسانى عما فى قلبي من ان اتقدم بكل الشكر و العرفان بالجميل الى الام و الاستاذة الدكتورة /
عفاف عبد المنعم درويش استاذ ورئيس قسم الادارة الرياضية - بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة
الاسكندرية ، فلها كل الحب و الشكر و الامتنان و العرفان بالجميل لما بذلتة معى من عنون و جهد و مصاپرة و
عطاء مستمر على انجاز و اتمام هذا العمل .

كما اتقدم بكل الشكر و التقدير الى الاستاذ الدكتور / حسن احمد الشافعى استاذ الادارة الرياضية -
بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية لما قدمه لى من علم و توجيهات بناءة كان لها الاثر الاكبر
فى انجاز هذه الدراسة .

و يزيدنى فخرا و شرفا أن يناقشنى كل من الاستاذة الدكتورة / مها محمد حسن الصغير استاذ الادارة
الرياضية - بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية ، الاستاذ الدكتور / يحيى فكري محروس استاذ
الادارة الرياضية - بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا ، على تكرهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة مما
يزيد من اثراء هذه الرسالة بعلمهم الغزير و الوفير فلهم منى كل الشكر و الاحترام و التقدير .

كما اتوجه بالشكر الى الاتحاد المصرى للتايكوندو من رئيس الاتحاد و المدير التنفيذى للاتحاد و جميع
العاملين بالاتحاد .

و لا يفوتنى أن أتقدم بخالص الشكر الى أسرة قسم الادارة الرياضية من أساتذة اجلاء و زملاء فلهم
منى جميعا كل الحب و التقدير .

فأننى أقدم كل الشكر و العرفان بالجميل الى كل من ساعدنى على انجاز هذا العمل المتواضع و
خروجه الى النور .

و يطيب لى أن أقدم كل شكرى و تقديرى و احترامى الى أبي و أمى و أخي لما بذلوه معى من الكثير
من الجهد و العطاء بلا حدود فلهمما كل الحب و العرفان بالجميل .

كما اتقدم بخالص الشكر و الامتنان الى أسرتى الثانية و زوجى العزيز لما بذلتة معى من كثير من جهد
وعناء و اهتمام ساعد على انجاز و نجاح هذا العمل فله كل الاحترام و التقدير .

و أهدي هذا العمل المتواضع الى ابنتى الصغيرة نور .

الباحثة
ريهام أمين حمزة

(أ) قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	قائمة المحتويات
ب	قائمة المرفقات
ج	قائمة الجداول
د	قائمة الأشكال
٢	الفصل الأول مشكلة الدراسة مشكلة الدراسة و أهميتها
٦	أهداف الدراسة
٧	تساؤلات الدراسة
٧	مصطلحات الدراسة
٩	الفصل الثاني الدراسة النظرية أولا الإطار النظري ماهية التغيير التنظيمي
٩	تعريفات التغيير التنظيمي
٩	أنواع التغيير التنظيمي
١٠	أهداف التغيير التنظيمي المخطط
١٠	الأسباب التي تدعو للتغيير و التطوير التنظيمي
١١	طرق إحداث التغيير التنظيمي المخطط
١٢	أنواع قوى التغيير التنظيمي
١٣	تعريف مقاومة التغيير التنظيمي
١٣	أنواع المقاومة للتغيير التنظيمي
١٣	الأسباب التي تدعو لمقاومة التغيير التنظيمي
١٤	أساليب مواجهة مقاومة التغيير التنظيمي
١٤	المراحل التي تمر بها عملية التغيير التنظيمي
١٦	ماهية الإتحاد الرياضي
١٧	نشأة رياضة التايكوندو و تطورها
١٩	نتائج الفرق المصرية في رياضة التايكوندو
٢٠	ماهية الإعلام والإعلام الرياضي
٢٠	تعريفات الإعلام
٢١	تعريف الإعلام الرياضي
٢١	أنواع و أشكال الإعلام الرياضي
٢٢	عناصر عملية الإعلام الرياضي
٢٣	أهداف الإعلام الرياضي
٢٣	المبادي الأساسية للإعلام الرياضي

٢٣ خصائص الإعلام الرياضي.	-
٢٤ المراحل التي تمر بها وسائل الإعلام	-
٣٤ ما يجب مراعاته لتطوير الإعلام ونشر الوعي.	-
	ثانياً : الدراسات السابقة	
٣١ الدراسات الخاصة بالتغيير التنظيمي.	-
٣٣ الدراسات الخاصة بالإعلام الرياضي.	-

الفصل الثالث **اجراءات الدراسة**

٤١ منهج الدراسة.	-
٤١ مجتمع الدراسة.	-
٤١ عينة الدراسة.	-
٤١ أدوات جمع البيانات.	-
٥٣ المعالجات الإحصائية.	-

الفصل الرابع **عرض ومناقشة النتائج**

٥٤ عرض و مناقشة النتائج.	-
----	-----------------------------	---

الفصل الخامس **الأستخلصات و التوصيات**

٨٥ أولاً: الاستخلصات.	-
٨٧ ثانياً: التوصيات.	-

قائمة المراجع العربية والاجنبية

٩٥ أولاً : المراجع العربية.	-
٩٩ ثانياً : المراجع الأجنبية.	-

**(ب) قائمة المرفقات
العنوان**

مرفق

- ١ أسماء السادة الخبراء.
- ٢ إستمارة الإستبيان في صورتها الاولية.
- ٣ إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية.

الملخصات :

- الملخص باللغة العربية .
- المستخلص باللغة العربية .
- الملخص باللغة الأجنبية .
- المستخلص باللغة الأجنبية .

(ج) قائمة الجداول

الصفحة

١١	الفرق بين طرق إحداث التغيير.....	-١
٤٢	توزيع فئات عينة الدراسة و نسبها المئوية.....	-٢
٤٥	نسب إنفاق المحكمين على عبارات إستماراة الإستبيان.....	-٣
٤٦	معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للمحور الذى تنتوى اليه كل عبارة بالنسبة للمحور الأول.....	-٤
٤٨	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للمحور الذى تنتوى اليه كل عبارة بالنسبة للمحور الثاني.....	-٥
٥٠	حساب معامل الثبات بطريقة الفا كرونباك للمحور الأول.....	-٦
٥٢	حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمحور الأول.....	-٧
٥٢	حساب معامل الثبات بطريقة الفاكرونباك للمحور الثاني.....	-٨
٥٤	حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمحور الثاني.....	-٩
٥٧	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات المدربين و مجلس الادارة للمحور الأول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير.....	-١٠
٦١	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات المدربين و الحكم للمحور الأول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١١
٦٤	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الادارة والإداريين للمحور الأول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٢
٦٧	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الادارة و الحكم للمحور الأول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٣
٧٠	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات الحكم و الإداريين للمحور الأول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٤
٧٢	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الادارة والإداريين للمحور الأول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٥
٧٥	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الادارة للمحور الثاني الخاص بدور الفكر الإعلامي الرياضي داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٦
٧٧	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الادارة و الحكم للمحور الثاني الخاص بدور الفكر الإعلامي الرياضي داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٧
٧٩	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الإداره و الحكم للمحور الثاني الخاص بدور الفكر الإعلامي الرياضي داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٨
٨١	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الإداره و الإداريين للمحور الثاني الخاص بدور الفكر الإعلامي الرياضي داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-١٩
٨٣	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الإداره و الإداريين للمحور الثاني الخاص بدور الفكر الإعلامي الرياضي داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-٢٠
٨٤	التكرار و النسبة المئوية و معامل التوافق لإستجابات مجلس الإداره و الإداريين للمحور الثاني الخاص بدور الفكر الإعلامي الرياضي داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	-٢١

(د) قائمة الاشكال

الصفحة

٤	المهيكل التنظيمي للإتحاد المصري للتايكوندو قبل التعديل.....	- ١
٥	المهيكل التنظيمي للإتحاد المصري للتايكوندو و المعدل لسنة ٢٠٠٤.....	- ٢
١٢	عملية التغيير التنظيمي.....	- ٣
١٢	قوى التغيير من حيث القوى الدافعة و قوى المقاومة.....	- ٤
١٥	المراحل التي تمر بها عملية التغيير في مرحلتين اساسيتين.....	- ٥
١٦	مراحل التغيير التنظيمي.....	- ٦
١٩	الإتحاد المصري للتايكوندو و اللجان المنبثقة منه.....	- ٧
٢٣	التغذية المرتدة لعملية الاتصال او الإعلام.....	- ٨
٥٩	النسبة المئوية لمقاومة التغيير التنظيمي لكل من المدربين و مجلس الإدارة بالنسبة للمحور الأول : أسباب تقبل و مقاومة التغيير التنظيمي.....	- ٩
٦٢	النسبة المئوية لمقاومة التغيير التنظيمي لكل من المدربين و الحكام بالنسبة للمحور الأول : أسباب تقبل و مقاومة التغيير التنظيمي.....	- ١٠
٦٥	النسبة المئوية لمقاومة التغيير التنظيمي لكل من المدربين و الإداريين بالنسبة للمحور الأول : أسباب تقبل و مقاومة التغيير التنظيمي.....	- ١١
٦٨	النسبة المئوية لمقاومة التغيير التنظيمي لكل من مجلس الإدارة و الحكام بالنسبة للمحور الأول : أسباب تقبل و مقاومة التغيير التنظيمي.....	- ١٢
٧١	النسبة المئوية لمقاومة التغيير التنظيمي لكل من مجلس الادارة و الإداريين بالنسبة للمحور الأول : أسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	- ١٣
٧٣	النسبة المئوية لمقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	- ١٤
٧٤	النسبة المئوية لمقاومة التغيير لكل من الحكام و الإداريين و أعضاء مجلس الادارة و الإداريين بالنسبة للمحور الاول الخاص بأسباب تقبل و مقاومة التغيير داخل الإتحاد المصري للتايكوندو.....	- ١٥
٨٨	الجهات المنوط بها التوصيات.....	- ١٦
٨٨	التصويتات الخاصة بالخطبة العامة للإتحاد لتقبل التغيير.....	- ١٧
٩١	التصويتات الخاصة بلجنة الإعلام داخل الإتحاد.....	- ١٨
٩٢	التصويتات الخاصة بلجنة الإعلام خارج الإتحاد.....	- ١٩
٩٣	التصويتات الخاصة بالاتحاد المصري للتايكوندو.....	- ٢٠
٩٤	التصويتات الخاصة بوزارة الإعلام.....	- ٢١

الفصل الأول

الدراسة وأهميتها

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها.

ثانياً: أهداف الدراسة.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة.

رابعاً: مصطلحات الدراسة.

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها :

نعيش الآن واقعاً جديداً مختلفاً عن الذي كان منذ عدة قرون، إننا نعيش تحت مظلة نظام عالمي جديد بات فيه التغيير هو السمة المميزة للعصر، وأصبح يسير بيقاع سريع ومتلاحم ليشمل مختلف جوانب الحياة، وعليه فقد شمل التغيير جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها ومستوياتها وطبيعة عملها وبالتالي صار التغيير ضرورة ملحة ومطلب أساسى لمختلف المؤسسات سواء كانت رياضية أو غير رياضية ، فيما يمكن ملاحظته في الوقت الراهن هو التنافس الكبير بين المنظمات لتحقيق الاستمرار والنجاح، وهو ما أدى بها إلى حركة دائبة لا تهدأ من التغيير والتطوير، ولقد أصبحت السمة المشتركة للمنظمات المعاصرة هي ضرورة التطوير والتغيير، ذلك بغية التكيف والمواكمة مع البيئة المتغيرة سواء كانت داخلية أو خارجية وذلك من أجل خلق المناخ الملائم والظروف المواتية التي تسمح للمؤسسات المختلفة من تحقيق أهدافها للبقاء والاستمرار والتطوير والتميز.

ويعد التغيير أقصر طريق لتجسيد الابتكار والإبداع والانتقال. وتعتبر المقوله الشهيره "تغير أو توقع الفناء" هي الحافز والداعي القوي لكثير من المدراء على التطوير والابتكار والإبداع من خلال التغيير. وذلك أن الالقاء بتنفيذ الأعمال حسب المنطقات التقليدية المعتمدة لم تعد كافية للاستمرار في بيئه الأعمال. (١٨٧: ٦٦)

والتحiger طريق ذو خطين متوازيين أحدهما يمثل وجهة نظر الإدارة العليا والآخر يمثل وجهة نظر العاملين المتلقين والمنفذين لهذا التغيير. فمسئوليية الإدارة العليا في مواجهة التغيير وتكييفه والتغير منه من منطلق الرؤيا وال بصيره النافذة حلم مستقبلي هادف ترى ضرورته و حاجته الإلحادية والإسراع والتسريع في تنفيذه. (٩٢: ٣)

إنه من السهولة بمكان إعطاء نظريات ومنهجيات وخطوات وقواعد،... الخ. وأصعب شيء هو أن يكون عند الإنسان إرادة جادة، فلو كان هناك إمكانيات وقدرات وفرص وموارد ولكن ليس هناك إرادة، فإن التغيير لن يتم. وبالرغم من سهولة التغيير من الناحية النظرية إلا أنه في غاية الصعوبة من الناحية التطبيقية. حيث أن من يقود التغيير يحتاج إلى مهارات " انسانية - مهارية " كثيرة ليقود عملية التغيير. وتشخيص دقيق للواقع، هذا بالإضافة إلى حاجته إلى إتقان تعامله مع المقاومة التي عادة ما تكون سبباً في إفشال كثير من العمليات التغييرية. (٥٢: ٢٢٥)

فالتحiger إذن سهل ممتنع، أي أنه صعب ولكنه غير مستحيل وضرورة حتمية لمقابلة المتغيرات. وأمام هذا السهل الممتنع، فإن الحيطة والحذر والمخاطرة المحسوبة تتطلب من الإدارة العليا القدرة على الإقناع والاقتناع والمشاركة الجادة مع العاملين التنفيذيين والتقويض وقبلها الإرادة والدافع والالتزام والمصداقية وبعدها توفر المعرفة والتدريب وإلهاب المشاعر في تكوين الدافع للنجاح من خلال الحافز لمن سيقومون بتنفيذ التغيير.

(٣: ٩٣)

وعلى الرغم من أن التغيير ضرورة حتمية للمنظمات المختلفة إلا أن أي تغيير غالباً ما يكون له أعداء يتربصون له ويعقون حركته وتقدمه للمحافظة على مكاسبهم ومصالحهم الشخصية، فيقاوم الأفراد التغيير في جميع مستوياتهم الإدارية أحياناً لأسباب معقولة ومنطقية وأحياناً أخرى لأسباب ليس لها مبرر ولا تستند على أساس عقلي مقبول .

فيقاوم الناس التغيير ويحاولون تجنب أي تغيير يؤثر على عملهم الحالي ويغير من مواصفاته وشروطه وأعبائه، وهذا أمر مقدر ومفهوم، ولكن الغريب أنه يمكن أن تنشأ مقاومة كبيرة للتغيير حتى ولو كان محايضاً (أو حتى مفيداً) للأشخاص المعنيين. (٩: ٨١)، (١: ١٠٦)

ومما لا شك فيه إن التطور السريع والمذهل في تقنيات المعلومات الذي امتد إلى جميع جوانب الحياة قد ساهم في إحداث نقلة نوعية حديثة في مجال الاتصالات وتبادل المعلومات بين أفراد المجتمع الواحد وكذلك بين المجتمعات الأخرى. (١: ٨١)

ويعتبر الاتصال أحد العناصر الرئيسية لنجاح تنفيذ التغيير، ويرز دور القيادات في الاتصال خلال تنفيذ المراحل المختلفة للتغيير لمختلف المستويات الإدارية. حيث تشكل قناعة الموظفين خلال المراحل الأولى للتغيير أساس لقبولهم للتغيرات اللاحقة، ويعتمد ذلك بصورة جوهرية على قدرة القيادات على تبني استراتيجية الاتصال الفعال والمستمر مع أصحاب المصالح داخل المنشأة وخارجها. إن الفشل في تبني استراتيجية الاتصال يقلل الفرصة في تسهيل تفسير الأفراد للتغيير ومن ثم يضعف الفرصة لتقبل التغيير. (٦ : ١٠٤)

فيعد الإعلام هو كافة أوجه النشاط الاتصالية التي تهدف إلى تزويد الجمهور بكافة الحقائق والأخبار الصحيحة والمعلومات السليمة عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومتطلبات الأمور بطريقة موضوعية وبدون تحريف، بما يؤدي إلى خلق أكبر درجة ممكنة من المعرفة والوعي والإدراك والإهاطة الشاملة لدى فئات الجمهور المتافق والمتأمن على المادتين الإعلامية بكافة الحقائق والمعلومات الموضوعية الصحيحة، وبما يسهم في تتوسيع الرأي العام وتكون الرأي الصائب لدى الجمهور في الواقع والموضوعات والمشكلات المطروحة. (٥٣ : ٢١٦)

فالناس بحاجة إلى إعلامهم بالتغييرات الجديدة التي تتوارد طبقتها، وما هي الفروقات بين الجديد وما هو قائم، وكذلك ما هي أبرز الفوائد التي سيجذبونها من خلال هذه التغييرات. وقد يتطلب الأمر بعض التدريب والتثقيف والعمل على إقناع الناس للتغيير نمط تفكيرهم: يقول العلماء إن هناك صناديق للتفكير داخل عقل الإنسان ويسمونها "البارادايم" وهي الحاكم الرئيسي للتغيير في جميع مراحله، فقد تجعل الإنسان يرى الأمور على غير حقيقتها وهذه من أسباب اختلاف البشر، بل ومن الأسباب التي تجعل الإنسان يغير نفسه نتيجة تغيير آرائه وموافقه في الحياة. (٥٢ : ٢٣٤)

ومن هنا يتبيّن أن لل الفكر الإعلامي دوراً بالغ الأهمية في تكوين الاتجاهات وزيادة الوعي الثقافي في مختلف المجالات ومنها المجال الرياضي الذي يذخر بالعديد من الموضوعات والمشكلات التي هي في أمس الحاجة لدراستها وتناولها ضمن البرامج الرياضية بمختلف وسائل الإعلام والاتصال لإعداد أجيال واعية قادرة على تحمل المسؤولية وتقبل كل تغيير يهدف إلى رفع شأن الرياضة المصرية عالياً، مع الأخذ في الاعتبار أن الإدارة الرياضية لها دور في مختلف المجالات الرياضية سواء ما يتعلق بإدارة المؤسسات من حيث التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وأيضاً في مجال تنظيم وإدارة الدورات الرياضية باختلاف أنواعها ومستوياتها، وأيضاً في مجال الاتحادات الرياضية سواء الأولمبية وغير الأولمبية.

فالاتحاد المصري للتايكوندو من المؤسسات الرياضية الحديثة نسبياً فقد تم إنشائه عام ١٩٧٩ م برئاسة اللواء عبد الكري姆 درويش. (٦٧ : ١٣)

وأصبحت اللعبة أولمبية رسمية عام ٢٠٠٤ م فقبل ذلك كانت اللعبة استعراضية.

ولقد فاز الاتحاد المصري للتايكوندو على المستوى الدولي والمحلي بالعديد من المراكز مثل بطولات فرنسا - إسبانيا - تركيا - ألمانيا - اليونان الدولية - كوريا المفتوحة - البطولة العربية بالقاهرة والتي فازت فيها مصر بالمركز الأول، وأخيراً التصفيات الأفريقية المؤهلة لأثينا ٢٠٠٤ ففازت مصر بأربعة ميداليات ذهبية" اثنين بنين "تامر عبد المنعم، تامر صلاح"، وأثنين بنات "عبير حليم، إسراء أبو حلاوة" وتأهلت هذه المراكز الأربع لأثينا ٢٠٠٤ م وفاز منهم تامر صلاح بالميدالية البرونزية في وزن ٥٨ كجم.

وتعتبر رياضة التايكوندو من الرياضات الواصلة بجمهوريّة مصر العربيّة والتي نُعلق عليها الآمال في الحصول على الميداليات الذهبية لرفع اسم مصر عالياً بين دول العالم المتحضر، ويُعتبر الاتحاد المصري للتايكوندو هو الجهة المعنية بهذه الرياضة.

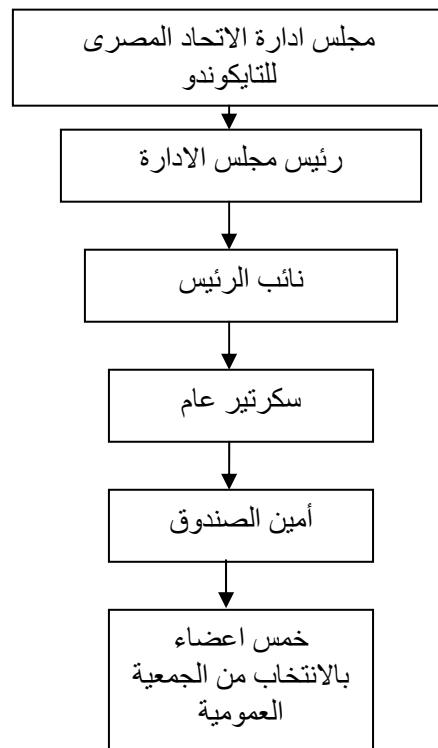
ويهدف اتحاد التايكوندو إلى:

- نشر الرياضة عن طريق توسيع قاعدة الممارسين في جمهورية مصر العربية.
- اختيار أفضل العناصر الموهوبة من خلال بطولات أو مسابقات الاتحاد ومن ضمنهم المنتخب القومي.
- إعداد منتخب قومي أو وطني قوى للمنافسات الدولية.
- احتلال مقاعد في الاتحادات الأفريقية أو الدولية وذلك لتحسين وضع جمهورية مصر العربية على الخريطة الدولية.

وقد شهدت رياضة التايكوندو تحولاً شاملًا على المستوى العالمي منذ إدراج اللعبة ضمن البرنامج الأولمبي عام ٢٠٠٤، إذ أصبحت اللعبة رسمية محتسبة النتائج بعد أن كانت لعبة استعراضية غير محتسبة النتائج وصار من الضروري أن يقوم الاتحاد المصري للتايكوندو بإجراء التغييرات المناسبة من أجل مواكبة المناخ العالمي الجديد ومن أجل وضع تخطيط استراتيجي يهدف لزيادة قاعدة الناشئين وإعداد أجيال متلاحقة من اللاعبين المؤهلين في مختلف التواهي البدنية والفنية والمهارية والنفسية. وقد اشتمل هذا التغيير تنمية الموارد البشرية "أعضاء مجلس إدارة الاتحاد - المدربين - الحكام - اللاعبين - الإداريين"، واهتمام بتطبيق التكنولوجيا الحديثة "نظم الاتصالات الحديثة - التحكيم - طرق التدريب"، كما شمل تغيير الهيكل التنظيمي للاتحاد حيث أصبح منذ تاريخ ١٦ / ١٠ / ٢٠٠٤ م يتكون مجلس إدارة الاتحاد من رئيس مجلس الإدارة بالانتخاب - نائب رئيس بالانتخاب - أمين الصندوق - أربع أعضاء مجلس إدارة بالانتخاب - ٣ يعينهم الوزير من بينهم امرأة - مثل الجهة الإدارية.

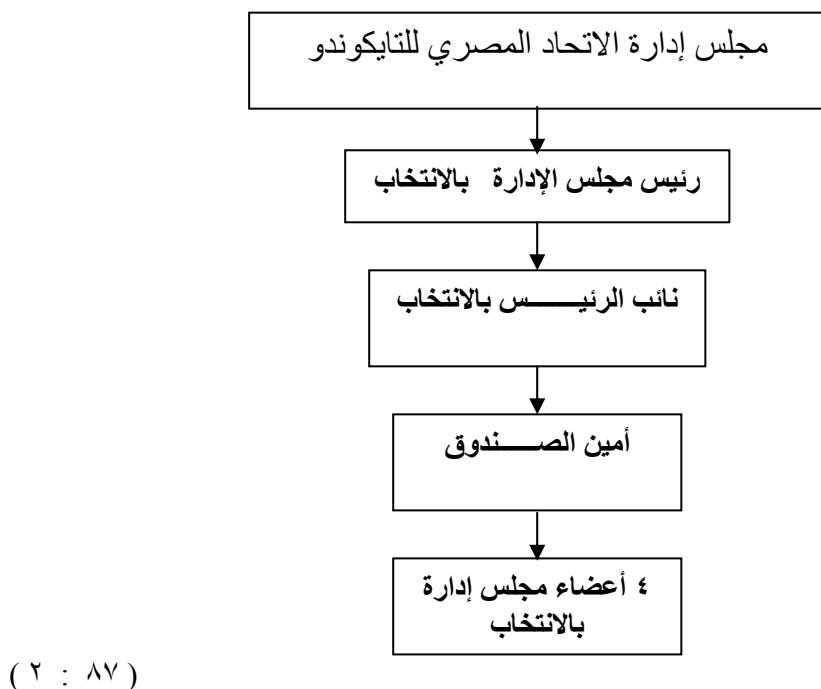
و توضح الأشكال رقمي (١) و (٢) الهيكل التنظيمي لمجلس إدارة للاتحاد المصري للتايكوندو قبل التعديل وبعد :

شكل (١)
الهيكل التنظيمي لمجلس إدارة الاتحاد المصري للتايكوندو (قبل التعديل)



(١٥ : ١٦)

**شكل (٢)
الهيكل التنظيمي لمجلس إدارة الاتحاد المصري للتايكوندو منذ عام ٢٠٠٤ (بعد التعديل)**



بذلك يكون عدد أعضاء المنتخبين "الأربع أعضاء" بالإضافة إلى ٣ لوزير من بينهم امرأة- ممثل الجهة الإدارية- العضو الدولي المصري.

ثم قاموا بصياغة التوصيف الوظيفي لشاغلي هذا الهيكل التنظيمي الجديد، إلا أن هذا التغيير التنظيمي قد قوبل بقوى مقاومة ورفض ليست بهينة من بعض العاملين بالاتحاد أو غيرهم من الأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو والتي قد يكون من شأنها إعاقة الأنشطة المختلفة وبالتالي عدم تحقيق بعض أو كلا من الأهداف.

حيث أن اتحاد التايكوندو علاقات متداخلة تمس عدة أطراف يمكن تقسيمهم إلى مجتمع داخلي ومجتمع خارجي.

أولاً الداخلي: "أعضاء مجلس إدارة الاتحاد - حكام - المدربين - إداريين"

ثانياً الخارجي: ويشتمل على "أعضاء مجالس اتحادات الأندية - المدربين - الإداريين بالأندية المختلفة ومراكز الشباب - وأحياناً المسؤولين بأجهزة الإعلام المختلفة".

وبسؤال الباحثة من خلال التجربة الاستطلاعية المرحلية والتي تتضمن مرحلتين :

المرحلة الأولى:

هافتلتعرف المبدئي على أنواع الفوى التي تتأثر بالتغيير بين التقبل والمقاومة للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو، وبالبالغ عددهم (٢٢) فرد "٣" مجلس إدارة الاتحاد- ٨ إداريين- ٣ حكام - ٨ مدربين".

حيث توصلت إلى ما يلي:

أولاً: أعضاء مجلس إدارة الاتحاد عددهم "٣" اثنين منهم مقاومين أى بنسبة ٦٦.٧ %، وواحد منهم متقبل أى بنسبة ٣٣.٣ %.

ثانياً: الإداريين عددهم "٨" ستة مقاومين أى بنسبة ٧٥ %، واثنين إداريين متقبلين أى بنسبة ٢٥ %.

ثالثاً: الحكم عددهم "٣" اثنين من الحكم مقاومة بنسبة ٦٦.٧ %، وحكم واحد متقبل أى بنسبة ٣٣.٣ %.

رابعاً: المدربين عددهم "٨" خمسة مدربين مقاومة بنسبة ٦٢.٥ %، وثلاثة مدربين متقبلين أى بنسبة ٣٧.٥ %.

المرحلة الثانية :

هدفت للتعرف على دور الفكر الإعلامي في إمكانية توجيه سلوك الأفراد ذات العلاقة برياضة التايكوندو نحو التقبل وتعديل سلوك المقاومة ليصبح سلوك تقبل للأفراد ذات العلاقة برياضة التايكوندو، وتم التوصل إلى أن هناك قوى لمقاومة التغيير تأخذ أشكالاً مختلفة، وأن للإعلام دور بالغ الأهمية في تنمية الوعي، ولكن البرامج الرياضية تهتم فقط بالأحداث الرياضية دون تقديم معلومات لتنمية الوعي لديهم بأهمية التغيير وما يدره من عائد على مستقبل الاتحاد المصري للتايكوندو.

ومن هنا يمكننا تحديد مشكلة الدراسة في النقاط الآتية:

- مقاومة معظم الأطراف ذات العلاقة بالاتحاد المصري للتايكوندو للتغيير التنظيمي على الرغم من ماله من أهمية بالغة في رفع مستوى رياضة التايكوندو.

- الإعلام الرياضي لا يهتم بنشر الوعي الرياضي ولا يهتم بتقديم معلومات تقييد الجماهير ولكنه يهتم فقط بعرض الأحداث الرياضية.

وفي حدود علم الباحثة لم يتطرق أحد في مجال الإدارة الرياضية لبحث ودراسة موضوع التغيير التنظيمي بالمؤسسات الرياضية من حيث التقبل والمقاومة ودور الفكر الإعلامي في إمكانية زيادة درجة التقبل بأى مؤسسة رياضية لذلك رأت الباحثة أن قد يكون الفكر الإعلامي دور في تقبل ومقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة برياضة التايكوندو، وحيث أن الاتحاد المصري للتايكوندو قد قام بإجراء تغيير تنظيمي هادف به وقوبل هذا التغيير بقوى مقاومة بنسبة كبيرة لحد ما من الأطراف ذات العلاقة به كما أوضحتها نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة والتي أجمع عليها معظم أفراد الدراسة الاستطلاعية أن لها تأثيراً سلبياً في تحقيق أهداف الاتحاد والتي قد يترتب علىها نتائج غير مقبولة في المحافل الرياضية الأوليمبية والعالمية، لذلك حرصت الباحثة على تناول تلك المشكلة بأسلوب علمي بغية تحقيق أهداف هذه الدراسة من أجل رفع اسم مصر عالياً بحصد العديد من الميداليات الذهبية في رياضة التايكوندو في الدورات الأوليمبية والعالمية القادمة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه الفكر الإعلامي الرياضي لتقبل ومقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة "مجلس إدارة الاتحاد - الإداريين - المدربين - الحكم" باتحاد التايكوندو. وذلك من خلال:

- التعرف على أسباب تقبل ومقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو.
- التعرف على أكثر فئات الأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو تقبلاً للتغيير وأكثرهم مقاومة للتغيير التنظيمي للاتحاد .
- التعرف على دور الفكر الإعلامي الرياضي الداخلي في رفع درجة التقبل للتغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو.

- التعرف على الدور الذي يلعبه الفكر الإعلامي الرياضي الخارجي في رفع درجة التقبل للتغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو.

تساؤلات الدراسة :

- ما هي أسباب تقبل ومقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو؟
- ما هي أكثر فئات الأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو تقبلاً للتغيير وأكثرهم مقاومة للتغيير التنظيمي للاتحاد؟
- ما هو دور الفكر الإعلامي الرياضي الداخلي في رفع درجة التقبل للتغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو؟
- ما هو الدور الذي يلعبه الفكر الإعلامي الرياضي الخارجي في رفع درجة التقبل للتغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو؟

رابعاً : مصطلحات الدراسة :

- الأطراف ذات العلاقة:

يقصد بالأطراف ذات العلاقة هم مجموعة الأشخاص المتعاملين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بالاتحاد المصري للتايكوندو والمتمثلين في:

- أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للتايكوندو.
- حكام التايكوندو بكل مستوياتهم " حكم دولي - محلى - درجة أولى - درجة ثانية - درجة ثالثة ".
- مدرب المنتخب القومي.
- مدرب الفرق الرياضية بالأندية.
- الجهاز الإداري بالأندية.
- مراكز الشباب المتمثلين في المدرب الفني للفريق.
- الإداريين العاملين باتحاد المصري للتايكوندو.
- إداري الفريق بمركز الشباب. (مصطلح إجرائي)

- التغيير التنظيمي للاتحاد المصري للتايكوندو :

هي عملية مخططة لفترة زمنية طويلة والتي تضمنت كل من الأفراد الهيكل التنظيمي و الثقافة التنظيمية للاتحاد المصري للتايكوندو بغرض تحقيق المواءمة والتكيف مع البيئة الداخلية والخارجية بهدف بقائه واستمراره .

(مصطلح إجرائي)

- الفكر الإعلامي الرياضي:

هو إدراك الفرد للموضوعات الإعلامية الرياضية المطروحة من خلال مضمون الرسالة الإعلامية الخاصة بالوعي الرياضي و ما مدى إدراك المتألق او المستفيد من العاملين باتحاد التايكوندو لهذه الفلسفة الإعلامية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة.

- مقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو :

هو سلوك مضاد يتبعه أي من الأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو للتعبير عن عدم الخضوع والامتثال للتغيير التنظيمي الحادث بالاتحاد قيد الدراسة.

(مصطلح إجرائي)