

جامعة الاسكندرية
كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الادارة الرياضية

دور الفكر الإعلامى الرياضى فى تقبل و مقاومة التغيير التنظيمى للأطراف ذات العلاقة بإتحاد التايكوندو

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

اشراف

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

٢٠٠٧ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ"

صدق الله العظيم
(سورة هود: الآية ٨٨)

الشكر و التقدير

" الحمد لله الذى هدانا و ما كنا لنهتدى لولا أن هدانا الله "

صدق الله العظيم

أحمد الله الذى أولانى بنعمته، و اسجد لله شاكراً ، فلولا فضله و كرمه على ما أتمت هذه الدراسة ،
فالحمد لله.

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

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

ويزيدنى فخرا و شرفا أن يناقشنى كل من الاستاذة الدكتورة / مها محمد حسن الصغير أستاذ الادارة
الرياضية – بكلية التربية الرياضية للبنات – جامعة الاسكندرية ، الاستاذ الدكتور / يحيى فكرى محروس أستاذ
الادارة الرياضية – بكلية التربية الرياضية – جامعة طنطا ، على تكرمهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة مما
يزيد من اثرها هذه الرسالة بعلمهم العزيز و الوفير فلهم منى كل الشكر و الاحترام و التقدير.

كما اتوجه بالشكر الى الاتحاد المصرى للتايكوندو من رئيس الاتحاد و المدير التنفيذي 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 .

فاننى 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 أحترامى الى أبى و أمى و أخى لما بذلوه معى من الكثير
من الجهد و العطاء بلا حدود فلهما كل الحب و العرفان بالجميل .

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

و أهدى 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 الاشكال

الفصل الاول مشكلة الدراسة

٢ مشكلة الدراسة وأهميتها
٦ أهداف الدراسة
٧ تساؤلات الدراسة
٧ مصطلحات الدراسة

الفصل الثانى الدراسة النظرية أولا الإطار النظرى

٩ ماهية التغيير التنظيمى
٩ تعريفات التغيير التنظيمى
٩ أنواع التغيير التنظيمى
١٠ أهداف التغيير التنظيمى المخطط
١٠ الأسباب التى تدعو للتغيير و التطوير التنظيمى
١١ طرق إحداث التغيير التنظيمى المخطط
١٢ أنواع قوى التغيير التنظيمى
١٣ تعريف مقاومة التغيير التنظيمى
١٣ أنواع المقاومة للتغيير التنظيمى
١٣ الأسباب التى تدعو لمقاومة التغيير التنظيمى
١٤ أساليب مواجهة مقاومة التغيير التنظيمى
١٤ المراحل التى تمر بها عملية التغيير التنظيمى
١٦ ماهية الإتحاد الرياضى
١٧ نشأة رياضة التايكوندو و تطورها
١٩ نتائج الفرق المصرية فى رياضة التايكوندو
٢٠ ماهية الإعلام والإعلام الرياضى
٢٠ تعريفات الإعلام
٢١ تعريف الإعلام الرياضى
٢١ أنواع و اشكال الإعلام الرياضى
٢٢ عناصر عملية الإعلام الرياضى
٢٣ أهداف الإعلام الرياضى
٢٣ المبادئ الأساسية للإعلام الرياضى

٢٣ خصائص الإعلام الرياضى.	—
٢٤ المراحل التى تمر بها وسائل الاعلام	—
٣٤ ما يجب مراعاة لتطوير الإعلام و نشر الوعى.	—
	ثانيا : الدراسات السابقة	
٣١ الدراسات الخاصة بالتغيير التنظيمى.	—
٣٣ الدراسات الخاصة بالإعلام الرياضى.	—

الفصل الثالث إجراءات الدراسة

٤١ منهج الدراسة	—
٤١ مجتمع الدراسة	—
٤١ عينة الدراسة	—
٤١ ادوات جمع البيانات	—
٥٣ المعالجات الإحصائية	—

الفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج

٥٤ عرض و مناقشة النتائج	—
----	----------------------------	---

الفصل الخامس الاستخلاصات و التوصيات

٨٥ أولا: الاستخلاصات	—
٨٧ ثانيا: التوصيات	—

قائمة المراجع العربية و الاجنبية

٩٥ أولا : المراجع العربية	—
٩٩ ثانيا : المراجع الاجنبية	—

(ب)
قائمة المرفقات
العنوان

مرفق

- ١ أسماء السادة الخبراء.
- ٢ إستمارة الإستبيان فى صورتها الاولى.
- ٣ إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية.

الملخصات :

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

(ج) قائمة الجداول

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

(د) قائمة الاشكال

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

الفصل الأول

الدراسة وأهميتها

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها.

ثانياً: أهداف الدراسة.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة.

رابعاً: مصطلحات الدراسة.

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها :

نعيش الآن واقعا جديدا مختلفا عن الذي كان منذ عدة قرون، إننا نعيش تحت مظلة نظام عالمي جديد بات فيه التغيير هو السمة المميزة للعصر، وأصبح يسير بإيقاع سريع ومتلاحق ليشمل مختلف جوانب الحياة، وعليه فقد شمل التغيير جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها ومستوياتها وطبيعة عملها وبالتالي صار التغيير ضرورة ملحة ومطلب أساسي لمختلف المؤسسات سواء كانت رياضية أو غير رياضية، فما 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 والموائمة 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 المقولة الشهيرة "تغير أو توقع الفناء" هي الحافز والدافع القوي لكثير من المدراء على التطوير والابتكار والإبداع من خلال التغيير. وذلك أن الاكتفاء بتنفيذ الأعمال حسب المنطلقات التقليدية المعتادة لم تعد كافية للاستمرار في بيئة الأعمال. (٦٦: ١٨٧)

والتغيير طريق ذو خطين متوازيين أحدهما يمثل وجهة نظر الإدارة العليا والآخر يمثل وجهة نظر العاملين المتفاعلين والمنفذين لهذا التغيير. فمسئولية الإدارة العليا في مواجهة التغيير وتكييفه والتكيف معه والإفادة منه من منطلق الرؤيا والبصيرة النافذة كحلم مستقبلي هادف ترى ضرورته وحاجته الإلحاحية والإسراع والتسريع في تنفيذه.

إنه من السهولة بمكان إعطاء نظريات ومنهجيات وخطوات وقواعد... إلخ. 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 إنه في غاية الصعوبة من الناحية التطبيقية. حيث أن من يفقد التغيير يحتاج إلى مهارات " إنسانية - مهارية - سلوكية " 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)

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

(٩٣: ٣)

وعلى الرغم من أن التغيير ضرورة حتمية للمنظمات المختلفة إلا أن أي تغيير غالبا ما يكون له أعداء يترصبون له ويعقون حركته وتقدمه للمحافظة على مكاسبهم ومصالحهم الشخصية، فيقاوم الأفراد التغيير في جميع مستوياتهم الإدارية أحيانا لأسباب معقولة ومنطقية وأحيانا 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 محايداً (أو حتى مفيداً) للأشخاص المعنيين.

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.

(٨١: ١)

ويعتبر الاتصال أحد العناصر الرئيسية لنجاح تنفيذ التغيير، ويبرز دور القيادات في الاتصال خلال تنفيذ المراحل المختلفة للتغيير لمختلف المستويات الإدارية. حيث تشكل قناعة الموظفين خلال المراحل الأولية للتغيير أساس لتقبلهم للتغييرات 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. (١٠٤: ٦)

فيعد الإعلام هو كافة أوجه النشاط الاتصالية التي تهدف إلى تزويد الجمهور بكافة الحقائق والأخبار الصحيحة والمعلومات السليمة عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومجريات الأمور بطريقة موضوعية وبدون تحريف، بما يؤدي إلى خلق أكبر درجة ممكنة من المعرفة والوعي والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات الجمهور المتلقي للمادة الإعلامية بكافة الحقائق والمعلومات الموضوعية الصحيحة، وبما يساهم في تنوير الرأي العام وتكوين الرأي الصائب لدى الجمهور في الوقائع والموضوعات والمشكلات المطروحة. (٥٣: ٢١٦)

فالناس بحاجة إلى إعلامهم بالتغييرات الجديدة التي تنوي تطبيقها، وما هي الفروقات بين الجديد وما هو قديم، وكذلك ما هي أبرز الفوائد التي سيجنونها من خلال هذه التغييرات. وقد يتطلب الأمر بعض التدريب والتثقيف والعمل على إقناع الناس لتغيير نمط تفكيرهم: يقول العلماء إن هناك صناديق للتفكير داخل عقل الإنسان ويسمونها "الباراداييم" 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 ومواقفه في الحياة. (٥٢: ٢٣٤)

ومن هنا يتبين أن للفكر الإعلامي دورا 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 لدراساتها وتناولها ضمن البرامج الرياضية بمختلف وسائل الإعلام والاتصال لإعداد أجيال واعية قادرة على تحمل المسؤولية وتقبل كل تغيير يهدف إلى رفع شأن الرياضة المصرية عاليا، مع الأخذ في الاعتبار أن الإدارة الرياضية لها دور في مختلف المجالات الرياضية سواء ما يتعلق بإدارة المؤسسات من حيث التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وأيضا في مجال تنظيم وإدارة الدورات الرياضية باختلاف أنواعها ومستوياتها، وأيضا في مجال الاتحادات الرياضية سواء الأولمبية وغير الأولمبية.

فالالاتحاد المصري للتايكوندو من المؤسسات الرياضية الحديثة نسبيا فقد تم إنشائه عام ١٩٧٩م برئاسة اللواء عبد الكريم درويش. (٦٧: ١٣)

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

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

وتعتبر رياضة التايكوندو من الرياضات الواعدة بجمهورية مصر العربية والتي نعلق عليها الآمال في الحصول على الميداليات الذهبية لرفع اسم مصر عاليا بين دول العالم المتحضر، ويعتبر الاتحاد المصري للتايكوندو هو الجهة المعنية بهذه الرياضة.

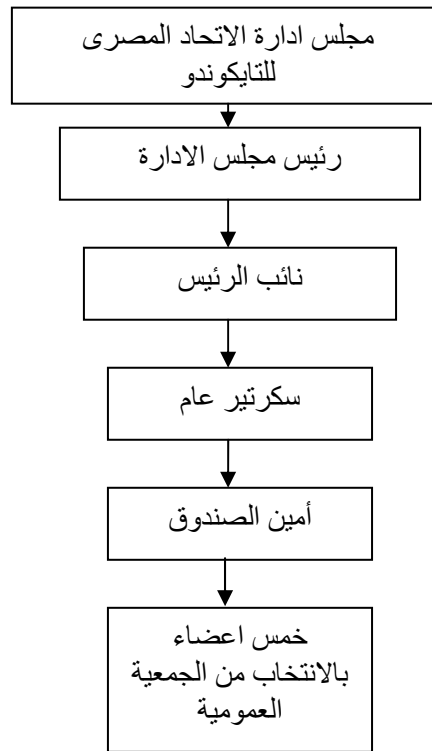
ويهدف اتحاد التايكوندو إلى:

- 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.

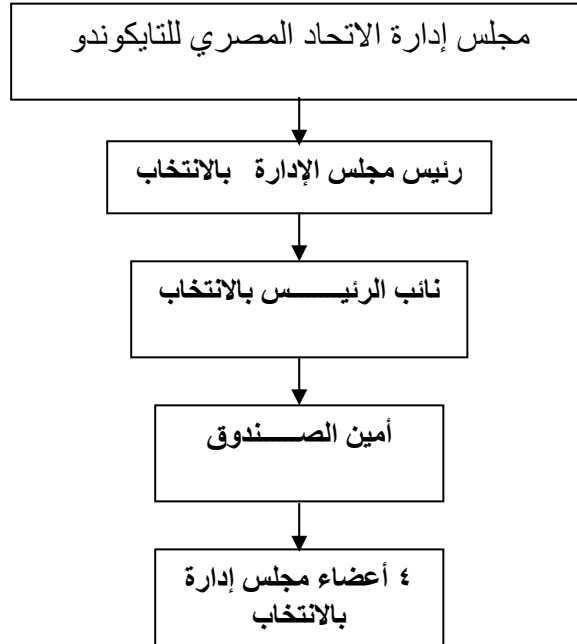
و قد شهدت رياضة التايكوندو تحولا شاملا على المستوى العالى منذ ادراج اللعبة ضمن البرنامج الاولمبى عام ٢٠٠٤ اذ أصبحت اللعبة رسمية محتسبة النتائج بعد ان كانت لعبة استعراضية غير محتسبة النتائج وصار من الضرورى ان يقوم الاتحاد المصرى للتايكوندو باجراء التغييرات المناسبة من اجل مواكبة المناخ العالمى الجديد ومن أجل وضع تخطيط استراتيجى يهدف لزيادة قاعدة الناشئين وإعداد أجيال متلاحقة من اللاعبين المؤهلين في مختلف النواحي البدنية والفنية والمهارية و النفسية . و قد اشتمل هذا التغيير تنمية الموارد البشرية " أعضاء مجلس ادارة الاتحاد – المدربين – الحكام – اللاعبين- الاداريين " ، و الاهتمام بتطبيق التكنولوجيا الحديثة " نظم الاتصالات الحديثة – التحكيم – طرق التدريب " ، كما شمل تغيير الهيكل التنظيمى للاتحاد حيث أصبح منذ تاريخ ١٦ / ١٠ / ٢٠٠٤ م يتكون مجلس ادارة الاتحاد من :رئيس مجلس الادارة بالانتخاب- نائب رئيس بالانتخاب - أمين الصندوق – اربع اعضاء مجلس ادره بالانتخاب – ٣ يعينهم الوزير من بينهم امرأة- ممثل الجهة الادارية .

و توضح الأشكال رقمى (١) و (٢) الهيكل التنظيمى لمجلس ادارة للاتحاد المصرى للتايكوندو قبل التعديل و بعده :

شكل (١)
الهيكل التنظيمى لمجلس ادارة الاتحاد المصرى للتايكوندو (قبل التعديل)



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



(٨٧ : ٢)

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

ثم قاموا بصياغة التوصيف الوظيفي لشاغلي هذا الهيكل التنظيمي الجديد، إلا أن هذا التغيير التنظيمي قد قوبل بقوة مقاومة ورفض ليست بهيئة 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 لاتحاد التايكوندو علاقات متداخلة تمس عدة أطراف يمكن تقسيمهم إلى مجتمع داخلي ومجتمع خارجي.

أولا الداخلي: "أعضاء مجلس إدارة الاتحاد – حكام – المدربين – إداريين"

ثانيا الخارجى: ويشتمل على "أعضاء مجالس اتحادات الأندية – المدربين – الإداريين بالأندية المختلفة ومراكز الشباب – وأحيانا المسؤولين بأجهزة الإعلام المختلفة".

وبسؤال الباحثة من خلال التجربة الاستطلاعية المرحلية والتي تتضمن مرحلتين :

المرحلة الأولى:

هدفت للتعرف المبدي على أنواع القوى التي تتأثر بالتغيير بين التقبل والمقاومة للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو، والبالغ 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: الحكام عددهم "٣" اثنين من الحكام مقاومة بنسبة ٦٦.٧ %، وحكم واحد تقبل أى بنسبة ٣٣.٣ %.

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

المرحلة الثانية :

هدفت للتعرف على دور الفكر الإعلامى 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 ما له من أهمية بالغة في رفع مستوى رياضة التايكوندو.
- الاعلام الرياضى لا يهتم بنشر الوعي الرياضى و لا يهتم بتقديم معلومات تفيد الجماهير و لكنه يهتم فقط بعرض الاحداث 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 الإعلامى في إمكانية زيادة درجة التقبل بأى مؤسسة رياضية لذلك رأت الباحثة أن قد يكون للفكر الإعلامى دور في تقبل ومقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة برياضة التايكوندو، وحيث أن الاتحاد المصري للتايكوندو قد قام بإجراء تغيير تنظيمي هادف به وقبول هذا التغيير بقوى مقاومة بنسبة كبيرة لحد ما من الأطراف ذات العلاقة به كما أوضحناها 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 عليها نتائج غير مقبولة في المحافل الرياضية الأولمبية 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 الأولمبية والعالمية القادمة.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه الفكر الإعلامى الرياضي لتقبل ومقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة "مجلس إدارة الاتحاد – الإداريين – المدربين – الحكام" 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 الإعلامى 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 تقبلا 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 بكافة مستوياتهم " حكم دولي - محلي - درجة أولى - درجة ثانية - درجة ثالثة ".
- مدربي المنتخب القومي.
- مدربي 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 الافراد الهيكل التنظيمي و الثقافة التنظيمية للاتحاد المصري للتايكوندو بغرض تحقيق الموائمة والتكيف مع البيئة الداخلية والخارجية بهدف بقائه واستمراره .

(مصطلح إجرائي)

- الفكر الإعلامي الرياضي:

هو إدراك الفرد للموضوعات الإعلامية الرياضية المطروحة من خلال مضمون الرسالة الاعلامية الخاصة بالوعي الرياضي و ما مدى إدراك المتلقى او المستفيد من العاملين باتحاد التايكوندو لهذه الفلسفة الاعلامية عن طريق وسائل الاعلام المختلفة. (مصطلح إجرائي)

- مقاومة التغيير التنظيمي للأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو :

هو سلوك مضاد يتخذه أى من الأطراف ذات العلاقة باتحاد التايكوندو للتعبير عن عدم الخضوع والامتثال للتغيير التنظيمي الحادث بالاتحاد قيد الدراسة. (مصطلح إجرائي)