

مقاومة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الإدارية
في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية في
العراق

أطروحة تقدم بها
عدي غانم محمود الكواز

إلى
مجلس كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة
في التربية الرياضية
اختصاص
الإدارة والتنظيم

بإشراف
الأستاذ الدكتور
راشد حمدون ذنون

ملخص الأطروحة

"مقاومة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الإدارية في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق"

الباحث : عدي غانم الكواز المشرف : أ.د. راشد حمدون ذنون

هدف البحث إلى :

١. التعرف على مقاومة التغيير لدى أعضاء الملاك الإداري والتدريبي في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية على وفق ما يأتي :
 - العلاقة بين نوع الملاك (الإداري- التدريبي) وأسباب مقاومة التغيير (تغيير العناصر التنظيمية التي يشملها التغيير، العوامل التنظيمية، العوامل الفردية).
 - العلاقة بين نوع الملاك (الإداري- التدريبي) وأشكال مقاومة التغيير.
 - العلاقة بين نوع الملاك (الإداري- التدريبي) وأساليب تقليل مقاومة التغيير.
٢. بناء مقياس للقيم الإدارية لأعضاء الملاك الإداري والتدريبي في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية للتعرف على نظام القيم لديهم.
٣. التعرف على العلاقة بين مقاومة التغيير والقيم الإدارية لدى أعضاء الملاك الإداري والتدريبي في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية.

تم استخدام المنهج الوصفي، وتألّفت العينة من قسمين، القسم الأول شمل عينة البناء التي بلغ عددها (١٢٤) عضواً إدارياً و(٥٦) مدرباً، في حين شمل القسم الثاني عينة التطبيق التي بلغ عددها (٩٩) عضواً إدارياً و (٤١) مدرباً من أندية المنطقة الشمالية. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام أداتين هما :

١. مقياس مقاومة التغيير G-R-S الذي أعده ريدن وبوويل W.J.Reedin&Powell بعد تعديله والتحقق من صدقه وثباته.
 ٢. مقياس القيم الإدارية الذي بناه الباحث بناءً عاملياً.
- تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام التحليل العاملي و قانون النسبة المئوية والمتوسط الفرضي ومعامل ارتباط بيرسون ومربع كاي.
- وكانت أهم الاستنتاجات ما يأتي :

١. لا توجد علاقة معنوية بين نوع الملاك (الإداري-التدريبي) وأسباب مقاومة التغيير، إلا أن هناك مقاومة عالية من كلا الملاكين في تغيير العناصر التنظيمية التي يشملها التغيير

ومقاومة منخفضة بسبب العوامل الفردية، وارتفاع مقاومة التغيير بسبب العوامل التنظيمية لدى الملاك التدريبي وانخفاضها بالنسبة إلى للملاك الإداري.

٢. لا توجد علاقة معنوية بين نوع الملاك (الإداري - التدريبي) وأشكال مقاومة التغيير وان التظلم والتشكي والبطء في الإنجاز من أكثر أشكال مقاومة التغيير شيوعاً لدى الملاكين.

٣. لا توجد علاقة معنوية بين نوع الملاك (الإداري - التدريبي) وأساليب تقليل مقاومة التغيير وان التحفيز الإيجابي والقيادة الفعالة ثم المشاركة في اتخاذ القرار من أكثر الأساليب تقليلاً لمقاومة التغيير وفي كلا الملاكين.

٤. جاء ترتيب القيم لدى أعضاء الملاك الإداري كآلاتي (القيم التنظيمية، القيم الإنسانية، القيم الترويحية، قيم أخلاقيات العمل، قيم المشاركة الجماعية، قيم موضوعية الإدارة)، فيما جاء ترتيب القيم لدى أعضاء الملاك التدريبي كآلاتي (قيم المشاركة الجماعية، القيم الإنسانية، القيم التنظيمية، القيم الترويحية، قيم أخلاقيات العمل، قيم موضوعية الإدارة).

٥. وجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين مجالات القيم الإدارية وبين أغلب العوامل المسببة لمقاومة التغيير.

وفي ضوء النتائج قدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات كان أهمها ماياتي :

١. يجب ان تكون محاولات التغيير مقبولة لدى الملاكين الإداري والتدريبي.
٢. نشر الثقافة التقنية في النادي الرياضي وزيادة الحوافز الإيجابية لدى الملاكين الإداري والتدريبي والاهتمام بالمناخ التنظيمي لتقليل حالات التنافس والصراع.
٣. توضيح الهدف من التغيير وإيجاد السبل لإشباع أعضاء النادي لتقليل من التظلم والتشكي والبطء في الإنجاز، واختيار القيادات الكفوءة عن طريق الانتخابات.
٤. الاهتمام بقيم موضوعية الإدارة وقيم المشاركة الجماعية وقيم أخلاقيات العمل التي تقلل من تأثير العوامل المسببة لمقاومة التغيير وتقلل من التظلم والتشكي والبطء في الإنجاز.

**The Resistance of the Organizational Change
in the Light of Managerial Values in
Northern Region Sport Clubs in Iraq**

A Dissertation Submitted

By

Auday Chanem Mahmood AL-Kwaz

To

**The council of College of Physical Education
University of Mosul**

**In partial fulfillment of the
requirements for the PH.D in the philosophy
of**

Physical Education

Specialized in

Administration and organization

Supervised by

Prof. Dr. Rashid Hamdoon Thanoon

ABSTRACT

The Resistance of the Organizational Change in the Light of Managerial Values in Northern Region Sport Clubs in Iraq

Researcher

Auday C.M.AL-Kwaz

Supervised by

Prof.Dr. Rashed.H.Thanoon

The study aims at:

1. Identifying the change relation among the administrative and training staffs in northern region sport teams in accordance with:
 - Relation between staff type (administrative–training) and reasons of resisting change (change in the organizational elements, organizational factors, individual factors).
 - Relation between staff type (administrative–training) and forms of change resistance.
 - Relation between staff type (administrative–training) and reasons of decreasing change resistance.
2. Constructing a measure of managerial values for members of both the administrative and training staff in northern regions sport teams to identify their value system.
3. Identifying relation between change resistance and managerial values for members of the administrative and the training staff in northern region sport teams.

Descriptive approach has been used in the study. The study sample consists of two parts. The construction part includes (124) administrative members and (56) coaches. The application parts includes (99) administrative members and (41) coaches.

Two means have been used to realize the study aim:

1. Change Resistance Scale (GRS) prepared by Reedin and Powell after modification.
2. Managerial Value Scale constructed by the researcher himself.

Data have been statistically handled using percentage, mean, Pearson correlation coefficient, chi–square and factor analysis.

The study concludes with the following:

1. There is no significant relation between staff type (administrative–training) and reasons of change resistance. However, there is a high resistance by both staff types for changing administrative elements and decreased resistance due to individual factors. There is also high resistance due to organizational factors for the training staff and decreased resistance for the administrative staff.
2. There is no significant relation between staff type (administrative–training) and forms of resistance change. Compliant and slow works are among the common forms of resisting change for both the staffs.
3. There is no significant relation between staff type (administrative–training) and patterns of decreasing change resistance. Positive motivation, active leadership and participation in decision making are the common patterns of decreasing change resistance for both staffs.
4. Value arrangements for members of administrative staff are as follows: organizational values, human values, recreational values, work morals values, team participation values, and administration objectivity values. As for members of the training staff, values are arranged as follows: team participation values, human values, organizational values, recreational values, work morals values, administration objectivity values.
5. There is negative significant relation between managerial values and the factors causing resistance change.

The research recommends the following:

1. Change attempts should be accepted by both the administrative and training staff.
2. Propagating technical education within the sport team and increasing positive motives for both the administrative and training staff and paying more attention to organizational environment to reduce conflict.
3. Clarifying aim behind the change and providing means for satisfying needs of the team to reduce compliant in addition to selecting active leadership.
4. Paying more attention to administration objectivity values, team participation value and work morals values that reduce the impact of factors causing change resistance and complaint.