

واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة الدنية من وجهة نظر الإداريين والمدربين واللاعبين

م.د. حيدر راضي رحيم^{1*} ، م.م. ضياء عبد الزهرة علي² ، أ.د. صلاح وهاب شاكر³.

^{1,2}المديرية العامة لتربية الرياضة الثالثة.

³كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد.

تاريخ القبول: 2025-1-12

تاريخ الاستلام: 2024-8-29

الملخص :

هدف البحث إلى بناء مقياس واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية، والتعرف على واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية من وجهة نظر الإداريين والمدربين واللاعبين. استعان الباحثون بالمنهج الوصفي لتحقيق الهدف من البحث، وتمثلت عينة البحث بالإداريين والمدربين واللاعبين المنتمين إلى لعبة بناء الأجسام واللياقة البدنية، وعددهم (220) فرداً. ولاستكمال خطوات بناء مقياس الدراسة تم استخدام تطبيق صورة المقياس الأولية على عينة البناء البالغة (110)، بعدها قام الباحثون بعملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، وهي الصدق والثبات. إذ تم استخدام ثلاثة أنواع من الصدق، وهي: الصدق الظاهري والصدق التمييزي وصدق الاتساق الداخلي، وتم استخدام الثبات بواسطة معامل الفاكرونباخ، وأكدت هذه الإجراءات صلاحية المقياس لقياس واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية. بعد الإجراءات التي تم ذكرها قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة البحث، والبالغ عددها (90) فرداً وصولاً إلى تحقيق نتائج البحث.

توصل الباحثون إلى: بناء مقياس واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة الدنية من وجهة نظر الإداريين والمدربين واللاعبين المكون من 22 عبارة، علماً أنه لا يوجد لدى الاتحاد وسائل استثمار كبناء قاعة رياضية كبيرة بمستوى عالٍ ممكن أن تدر على الاتحاد ببعض الأموال، ولا يقوم الاتحاد بإشراك أداري بدورات خاصة بالعمل الإداري لأنه لا يهتم بتطوير قدراتهم، وأوصى الباحثون بالسير حسب المنهاج السنوي، وحسب توقيته، وتوفير وسائل استثمار كبناء قاعة رياضية كبيرة بمستوى عالٍ؛ لكي تدر على الاتحاد ببعض الأموال، وإشراك أداري الاتحاد بدورات خاصة بالعمل الإداري لتطوير قدراتهم، والاستعانة بالخبرات الأجنبية في مجال الإدارة والتدريب.

المقدمة :

يتطلّع الجميع إلى المستقبل والوصول الى أفضل مستوى في جوانب الحياة كافة ومنها الجانب الرياضي، إذ إنّ هذه التطلّعات جعلت البيئة الرياضية بيئة متغيرة وغير ثابتة، ونحن بحاجة إلى أشخاص يتقنون التعامل مع المستقبل والتخطيط له، والإدارة العلمية الحديثة تتحقّق بالاستخدام العلمي للعمل الإداري، والإداري الجيد الملمّ بالنواحي الإدارية باستطاعته أن يعمل بشكل علمي لخدمة الحركة الرياضية ومساهمته في التغيير نحو الأفضل (Raheem & Al Shafia, 2019)، فالتحدي الجديد هو ليس إدارة المؤسسة لكن التحدي هو كيفية إدارتها بفاعلية تتناسب مع التغيرات في بيئة العمل ومتطلّباتها وفق عنصر المبادرة والتأقلم وليس وفق ديمومة سير العمل. ولا يخفى عنّا بأنّ التغيير هي سمة من سمات الحياة، ويحتاج إلى أشخاص تمتلك مهارة وتخصّص يجعلهم على دراية تامّة بمتطلّبات التغيير، فمن يستطيع التكيف مع البيئة المحيطة للعمل الإداري في المؤسسات الرياضية سيستمر ومن لا يستطيع التكيف معها، سيندثر ويصبح متأخراً عن الآخرين. ومن الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع هي دراسة (محمد والشافعي، 2018) وتلخّص البحث في الآتي: "من خلال خبرة الباحثين والعمل الميداني للباحثين والمتابعة لكلّ ما هو جديد وما يخصّ الأندية العراقية، برزت لهم مشكلة البحث في تحدّي للإجابة عن الأسئلة الآتية: هل سنتكيف مع التغيير ونضع استراتيجية للعمل على اتخاذ القرار الصحيح لهذا التغيير؟ وهل سنخطّط وندير هذا التغيير؟ ولغرض اتمام إجراءات البحث ولعدم وجود مقياس مباشر يقيس إدارة التغيير في الموارد البشرية فقد شرع الباحثون ببناء استبيان للتعرف على واقع (إدارة التغيير في الموارد البشرية)، هدف البحث إلى التعرف على واقع إدارة التغيير في الموارد البشرية لدى الهيئات الإدارية لبعض الألعاب الرياضية في أندية بغداد من وجهة نظر اللاعبين، وانتهج الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته مشكلة البحث، وتكوّن مجتمع البحث من الرياضيين الذين ينتمون إلى الأندية الرياضية المؤسّساتية في مدينة بغداد، البالغ عددها (22) نادياً، وقد تمّ اختيار عيّنة البحث التي بلغ عددها (357) رياضياً، وبعد تطبيق الاستبانة على عيّنة البحث أظهرت النتائج إيجابية التعامل مع إدارة التغيير في الموارد البشرية، وقد أوصى الباحثون بضرورة الأخذ بموضوع إدارة التغيير في الموارد البشرية بعين الاعتبار لتغيير واقع مستوى الفرق الرياضية وتطويرها".

أهمية البحث :

تبرز أهمية هذا البحث في أنّه إضافة علمية في موضوع إدارة التغيير لدى المؤسسات الرياضية العراقية، ومنها الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية، وفي أنّ هذه الدراسة سوف تلقي الضوء على مفردة إدارة التغيير، وهي من المواضيع المتجدّدة وأسلوب مهمّ من أساليب الإدارة الرياضية المعاصرة، والكشف عن واقع إدارة التغيير وتبسيط الضوء على دور الاتحاد العراقي لبناء الاجسام واللياقة البدنية العراقي.

تساؤلات البحث :

لطالما كان هناك تساؤل يتبادر إلى ذهن الباحثين، لماذا لا يتغير مستوى الرياضة في المؤسسات الرياضية العراقية، بل في بعض الاحيان يتراجع هذا المستوى على الرغم من تطوّر العلوم الرياضية والعلوم المرتبطة بها، لماذا لا ينفذ كل إداري يتسلّم مهامه في الهيئة الإدارية بعد وعود يعطيها في تغيير واقع المؤسسة الرياضية إلى أفضل مستوى، ومن خلال عمل أحد الباحثين في الاتحاد العراقي لبناء الاجسام واللياقة البدنية برزت لهم مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤلات الآتية: كيف نتعامل مع التغيير؟ هل خططنا للتغيير؟ هل نقوم بإدارة هذا التغيير أم أنّ الفكر الإداري التقليدي ومقاومة التغيير سيبقيان سائدين في المؤسسات الرياضية، ومنها اتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية؟

هدفاً للبحث :

1. بناء مقياس واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية.
2. التعرف على واقع إدارة التغيير لدى الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية من وجهة نظر الإداريين والمدربين واللاعبين.

الطريقة والأدوات :

استعان الباحثون بالمنهج الوصفي لتحقيق الهدف من البحث، وتمثلت عينة البحث بالإداريين والمدربين واللاعبين المنتمين إلى لعبة بناء الأجسام واللياقة البدنية وعددهم (220) شخصاً، وكما مبين في الجدول (1).

جدول (1) يبين توزيع عينة البحث

| ت | عدد العينة | عينة التجربة الاستطلاعية | عينة البناء | عينة التطبيق |
|---|------------|--------------------------|-------------|--------------|
| 1 | 220 | 20 | 110 | 90 |

واستخدمت الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات الآتية: (استمارات ورقية، جهاز كمبيوتر (لابتوب)، حاسبة إلكترونية، المصادر العربية والأجنبية، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، شبكة المعلومات (الانترنت)، المقابلات الشخصية).

لاستكمال خطوات بناء مقياس الدراسة استخدمت الأسس العلمية لبناء المقياس، إذ قام الباحثون بعملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توفر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات (Raheem & Shaker, 2023).

صدق المقياس: يُعدّ الصدق من الخصائص الأساس في بناء المقاييس، "صدق المقياس هو قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله أو الظاهرة المراد قياسها" (باهي، 2008، صفحة 82)، والمقصود بصدق البناء هو "مدى قياس عبارات الاستبيان أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها" (الخيواني، 2008، صفحة 68)، ويتحقق هذا النوع من الصدق بإجراء التحليل الإحصائي للعبارات، وقد تحقّق الباحثون منه في دراستهم باستخراج المؤشرات الآتية:

أولاً: الصدق الظاهري: عُرضت عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين لتحديد مدى صلاحيتها وتعديلاتها، وحصل الباحثون على إجابات الخبراء بقبول جميع العبارات.

ثانياً: الصدق التمييزي: للتحقق من ذلك اعتمد الباحثون أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للعبارات باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وإنّ الهدف من تحليل العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي، وهي العبارات الجيدة في المقياس (Radi, 2019) ويشير الخبراء إلى أنّ نسبة (27%) من المجموعة الدنيا و(27%) من المجموعة العليا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التمييز؛ لذا تمّ استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الأوساط الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين أنّ جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في الجدول (2).

جدول (2)

يُبين القدرة التمييزية لعبارات المقياس بين المجموعتين العليا والدنيا

| العبارات | المجموعة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (T) المحسوبة | *Sig | الدلالة |
|----------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|-------|---------|
| 1 | المجموعة الدنيا | 4.1852 | .73574 | -5.755 | 0.000 | معنوي |
| | المجموعة العليا | 5.0000 | .00000 | | | |
| 2 | المجموعة الدنيا | 1.7407 | .44658 | -3.166 | 0.000 | معنوي |

| | | | | | | |
|-------|-------|----------|--------|--------|-----------------|-----------|
| | | | .19245 | 2.0370 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -4.533- | .50071 | 1.5926 | المجموعة الدنيا | 3 |
| | | | .32026 | 2.1111 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -3.606- | .64051 | 2.5556 | المجموعة الدنيا | 4 |
| | | | .00000 | 3.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -6.476- | .00000 | 1.0000 | المجموعة الدنيا | 5 |
| | | | .59437 | 1.7407 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -5.356- | .26688 | 3.9259 | المجموعة الدنيا | 6 |
| | | | .50918 | 4.5185 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -9.121- | .50637 | 4.1111 | المجموعة الدنيا | 7 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -3.606- | .00000 | 3.0000 | المجموعة الدنيا | 8 |
| | | | .48038 | 3.3333 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -5.292- | .50918 | 4.4815 | المجموعة الدنيا | 9 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -6.150- | .00000 | 4.0000 | المجموعة الدنيا | 10 |
| | | | .50071 | 4.5926 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -5.792- | .56488 | 4.3704 | المجموعة الدنيا | 11 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -6.105- | .26688 | 3.9259 | المجموعة الدنيا | 12 |
| | | | .50071 | 4.5926 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -6.648- | .49210 | 4.3704 | المجموعة الدنيا | 13 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -5.467- | .66880 | 4.2963 | المجموعة الدنيا | 14 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -4.261- | .49210 | 1.6296 | المجموعة الدنيا | 15 |
| | | | .32026 | 2.1111 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -4.950- | .19245 | 3.9630 | المجموعة الدنيا | 16 |
| | | | .50918 | 4.4815 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -4.721- | .73380 | 4.3333 | المجموعة الدنيا | 17 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -5.292- | .50918 | 4.4815 | المجموعة الدنيا | 18 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -7.211- | .00000 | 4.0000 | المجموعة الدنيا | 19 |
| | | | .48038 | 4.6667 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -5.597- | .50637 | 1.5556 | المجموعة الدنيا | 20 |
| | | | .46532 | 2.2963 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -6.105- | .26688 | 3.9259 | المجموعة الدنيا | 21 |
| | | | .50071 | 4.5926 | المجموعة العليا | |
| معنوي | 0.000 | -13.082- | .45605 | 3.8519 | المجموعة الدنيا | 22 |
| | | | .00000 | 5.0000 | المجموعة العليا | |

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي: يهدف الاتساق الداخلي إلى التحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة، ولغرض التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل الاتساق الداخلي قام الباحثون بالتعرف على مدى الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون. وظهرت جميع العبارات متنسقة لأنها كانت تحت مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (3).

جدول (3)

يُبين معاملات الارتباط بين عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس باستعمال طريقة الاتساق الداخلي

| رقم العبارة | معامل الارتباط | *sig | الدلالة |
|-------------|----------------|-------|---------|
| 1 | .308** | 0.000 | معنوي |
| 2 | .235* | 0.000 | معنوي |
| 3 | .257** | 0.005 | معنوي |
| 4 | .304** | 0.000 | معنوي |
| 5 | .226* | 0.000 | معنوي |
| 6 | .247* | 0.000 | معنوي |
| 7 | .504** | 0.000 | معنوي |
| 8 | .223* | 0.000 | معنوي |
| 9 | .279** | 0.000 | معنوي |
| 10 | .193* | 0.001 | معنوي |
| 11 | .356** | 0.000 | معنوي |
| 12 | .378** | 0.000 | معنوي |
| 13 | .222* | 0.000 | معنوي |
| 14 | .408** | 0.000 | معنوي |
| 15 | .212* | 0.000 | معنوي |
| 16 | .215* | 0.000 | معنوي |
| 17 | .270* | 0.000 | معنوي |
| 18 | .293** | 0.000 | معنوي |
| 19 | .234* | 0.000 | معنوي |
| 20 | .223* | 0.000 | معنوي |
| 21 | .266** | 0.000 | معنوي |
| 22 | .197* | 0.000 | معنوي |

معنوي > (0.05)

2. ثبات المقياس: استُخدم معامل الثبات (الفكرونباخ) للتأكد من أن المقياس ثابت. وتبين أن المقياس ثابت، إذ كانت درجته (0.821).

وتم استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الالتواء.
- اختبار (t) للعينات المستقلة.
- القدرة التمييزية.
- الاتساق الداخلي.
- معامل الفكرونباخ

بعد الإجراءات التي ذُكرت قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (90) فرداً.

النتائج :

جدول (4)

يُبين عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة البحث

| المقياس | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الالتواء | أدنى درجة | أعلى درجة |
|--------------------------|---------------|-------------------|----------------|-----------|-----------|
| مقياس واقع إدارة التغيير | 83.077 | 1.909 | 0.995 | 75 | 86 |

جدول (5)

يُبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق لمقياس البحث

| المتغيرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (T) المحسوبة | قيمة الدلالة | نوع الفرق |
|--------------------------|---------------|-------------------|-------------------|--------------|-----------|
| مقياس واقع إدارة التغيير | 83.077 | 1.909 | 84.854 | 0.000 | معنوي |
| الوسط الفرضي | | | | | 66 |

معنوي > 0.05 عند درجة حرية (89).

المناقشة :

بيّنت نتائج الجدول أعلاه أنّ الوسط الحسابي بلغ (83.077) درجة بانحراف معياري (1.909)، وبلغ الوسط الفرضي (66)، ولما كان الوسط الحسابي أعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني أنّ الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي استخدم الباحثون الاختبار التائي، وبيّنت النتائج وجود فرق دالّ إحصائياً بين المتوسطين بلغ (0.000) عند مستوى دلالة (0.05).

يرى الباحثون من النتائج أعلاه أنّ الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية مهتمّ بواقع إدارة التغيير لكن ليس بنسبة عالية، إذ أكّدت إجابات عينة البحث أنّ إدارة الاتحاد لا تعمل وفق منهج مخطّط له إلا بنسبة قليلة؛ وذلك من وجهة نظر الباحثين انعكس بشكل سلبي على الرؤية المستقبلية والطموح لهذه اللعبة، وربما ذلك بسبب أنّ الأهداف التي يسعى إليها الاتحاد لا تتّصف بالواقعية مقارنة مع ميزانية الاتحاد، وعدم وجود وسائل استثمار كبناء قاعة رياضية كبيرة بمستوى عالٍ ممكن أن تدرّ على الاتحاد ببعض الأموال، إذ إنّ الاتحاد لا يعمل بشكل جدي في هذا الجانب. كما أنّ هناك بعض العشوائية في عمل الاتحاد؛ وذلك لأنه يفتقر إلى وجود أعضاء أكفيا أكاديميين قادرين على إدارة الاتحاد بشكل جيّد والوصول إلى العالمية، إذ يعتمد الاتحاد على الأشخاص المنتمين لبعض الأحزاب ومن هو قريب من رئيس الاتحاد.

كما أكّدت نتائج الإجابة عن الاستبيان أنّه يتمّ وضع منهاج سنوي وبشكل جيّد، لكن للأسف لا يكون سير العمل حسب المنهاج الذي تمّ وضعه، إذ تحصل تأجيلات وإلغاء بعض الأنشطة. الاتحاد العراقي لبناء الأجسام واللياقة البدنية يقوم بعمل دورات تدريبية وتحكيمية بشكل دوري من أجل نشر اللعبة. ويرى (الصرن، 2002، صفحة 339) أنّ إدارة التغيير هي أن نحرك الإدارة لمواجهة الأوضاع الجديدة وإعادة ترتيب الأمور بحيث تفيد من عوامل التغيير الإيجابي، وتجنّب أو تقليل عوامل التغيير السلبي، أي أنّها تعبّر عن كيفية استخدام أفضل الطرائق اقتصاداً وفعالية لإحداث التغيير لخدمة الأهداف المنشودة.

ويرى الباحثون أنّ الدور الكبير يقع على أعضاء الاتحاد في بذل جدّ أكبر من أجل إدارة التغيير نحو الأفضل والارتقاء باللعبة، إذ يؤكّد (حريم، 2004، صفحة 363) على أهميّة الدور الذي تضطلع به القيادة الإدارية المبدعة في

مواجهة المستقبل الديناميكي بنجاح، "إنَّ أعظم القيادات الإداريّة هي التي ستكون قادرة على إدارة التغيير، إذ تتضمن تعديلات على الأهداف تعدّ بمثابة نقطة البداية نحو تغيير المظاهر والمجالات الأخرى (جرادات، 2013، صفحة 37).

الاستنتاجات :

من خلال النتائج التي خرج بها البحث استنتج الباحثون ما يأتي:

1. بناء مقياس واقع إدارة التغيير لدى الأتحاد العراقيّ لبناء الاجسام واللياقة البدنيّة من وجهة نظر الإداريين والمدربين واللاعبين المكوّن من 22 عبارة.
2. إدارة الأتحاد العراقيّ لبناء الأجسام واللياقة البدنيّة لديها طموحات كبيرة لكنهم لا يعملون على تحقيقها بشكل جادّ.
3. تضع إدارة الأتحاد العراقيّ لبناء الأجسام واللياقة البدنيّة منهاجاً سنوياً بداية كلّ سنة، لكن لا يسير المنهاج كما تمّ وضعه حسب التوقيّات.
4. يعقد الأتحاد العراقيّ لبناء الأجسام واللياقة البدنيّة مؤتمراً سنوياً لمراجعة ومناقشة الخطط.
5. لا يوجد لدى الأتحاد وسائل استثمار كبناء قاعة رياضيّة كبيرة بمستوى عالٍ ممكن أن تدرّ على الأتحاد ببعض الأموال.
6. يقوم الأتحاد بعمل دورات تدريبيّة وتحكيميّة بشكل مستمرّ، لكنّها مكلفة في بعض الأحيان.
7. لا يقوم الأتحاد بإشراك إداريّ بدورات خاصّة بالعمل الأداريّ، لأنّه لا يهتمّ بتطوير قدراتهم.

التوصيات :

1. السير حسب المنهاج السنويّ، وحسب توقيّاته.
2. توفير وسائل استثمار كبناء قاعة رياضيّة كبيرة بمستوى عالٍ، لكي تدرّ على الأتحاد ببعض الأموال.
3. التقليل من رسوم الدورات التدريبيّة والتحكيميّة التي يقيمها الأتحاد.
4. إشراك إداريّ الأتحاد بدورات خاصّة بالعمل الإداريّ لتطوير قدراتهم.
5. الاستعانة بالخبرات الأجنبيّة في مجال الإدارة والتدريب.
6. زجّ عناصر شابّة جديدة من الأكاديميين للعمل كأعضاء في الأتحاد.

المراجع العربية

- بسطويسي احمد. (1999). *أسس ونظريات التدريب الرياضي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- جرادات، ناصر و العاني، أحمد و عريقات، أحمد .(2013). *إدارة التغيير والتطوير*. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- حسين حريم. (2004). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*. دار ومكتبة الحامد.
- رعد حسن الصرن. (2002). *صناعة التنمية الإدارية في القرن الحادي والعشرين*. دمشق: دار الرضا للنشر.
- عامر سعيد الخيكاني. (2008). *سيكولوجية كرة القدم*. النجف: دار ضياء للطباعة.
- قاسم محمد حسن الخاقاني . (2001). *أساليب تدريب القوة السريعة وأثرها على بعض المتغيرات البايوميكانيكية أثناء مرحلة النهوض والإنجاز بالقفز العالي* (أطروحة دكتوراة). كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد.
- محمد هاشم سادة، وضياء ناجي عبود. (2023). تأثير تمارين بأسلوب تبادل المراكز وفق المسافات المقطوعة في تطوير القوة المميزة بالسرعة وعلاقتها بالتهديف للاعبين كرة القدم الشباب. *مجلة التربية الرياضية*، العدد 1: 267-275.
- مصطفى حسين باهي. (2008). *المعاملات الإحصائية بين النظرية والتطبيق - الثبات - الصدق - الموضوعية - المعايير*. النجف: دار ضياء للطباعة.
- هزاع، ع وقصي م. (2018). *دراسة واقع إدارة التغيير في الموارد البشرية للهيئات الإدارية لبعض الألعاب الرياضية في أندية بغداد*. *مجلة التربية الرياضية*، المجلد (30)، العدد (2): 67-82.

المراجع الأجنبية

[https://doi.org/10.37359/JOPE.V30\(2\)2018.351](https://doi.org/10.37359/JOPE.V30(2)2018.351)

Administrative Privatization Trend of Sport Clubs Participating in Iraqi Soccer Primer League. (2019). *Journal of Physical Education*, 31(2), 51-59. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V31\(2\)2019.911](https://doi.org/10.37359/JOPE.V31(2)2019.911)

Haider Radhi Rahim, . S. W. S. (2024). The creative performance of the Iraqi National Olympic Committee from the point of view of the members of the administrative bodies in the sports federations. *Mustansiriyah Journal of Sports Science*, 5(2), 109–119. Retrieved from <https://mjss.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mjss/article/view/1100>

Haider Radhi Rahim, S. W. S. H. R. R., & Haider Radhi Rahim, S. W. S. . (2024). The organizational culture of the Iraqi National Olympic Committee from the point of view of the members of the administrative bodies in the sports federations. *Mustansiriyah Journal of Sports Science*, 5(2), 98–108. Retrieved from <https://mjss.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mjss/article/view/1099>

Jasim, N. M., Rahim, H. R., & Kazem, T. (2024). Bulgarian bag exercises and their effect on some physical and motor abilities to develop handball scoring skills. *ZAC Conference Series, Social Sciences and Humanities*, 1(1), 157–161. <https://doi.org/10.70516/zaccsssh.v1i1.34>

Khlaifawi, M. M. . F. ., Kadhim, H. J., Alsaedi, H. R. R., Alfadhli, B. R. H., & Alali, A. A. (2024). Análisis comparativo de programas de entrenamiento de un solo músculo frente a dos músculos para el crecimiento muscular de la parte superior del cuerpo. *Retos*, 62, 883–893. <https://doi.org/10.47197/retos.v62.110738>

The Administrative Flexibility of the Iraqi National Olympic Committee from Administrative Bureau Members' point of View in Sport Federations. (2023). *Journal of Physical Education*, 35(2), 385-395. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(2\)2023.1454](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(2)2023.1454)

The reality of change management in the Iraqi Federation for Bodybuilding and Fitness from the point of view of administrators, coaches and players

ABSTRACT:

The aim of the research was to build a scale of the reality of change management in the Iraqi Federation for Bodybuilding and Fitness, and to identify the reality of change management in the Iraqi Federation for Bodybuilding and Fitness from the point of view of administrators, trainers and players. The researchers used the descriptive approach to achieve the goal of the research, and the research sample was represented by administrators, trainers and players belonging to the game of bodybuilding and fitness, numbering (220) individuals. To complete the steps of building the study scale, the application of the initial scale image was used on the construction sample of (110), after which the researchers conducted the statistical analysis of the scale phrases, which are validity and reliability. Three types of validity were used, which are apparent validity, discriminant validity and internal consistency validity, and stability was used by the Cronbach's alpha coefficient. These procedures confirmed the validity of the scale to measure the reality of change management in the Iraqi Federation for Bodybuilding and Fitness. After the procedures mentioned, the researchers applied the scale to the research sample, numbering (90) individuals. To achieve the research results, the researchers reached: Building a scale of the reality of change management in the Iraqi Federation for Bodybuilding and Fitness from the point of view of administrators, coaches and players, consisting of 22 statements. Also, the Federation does not have investment means such as building a large, high-level sports hall that could generate some money for the Federation, and the Federation does not involve administrators in courses related to administrative work because it is interested in developing their capabilities. The researchers recommended proceeding according to the annual curriculum and its timings, providing investment means such as building a large, high-level sports hall to generate some money for the Federation, involving Federation administrators in courses related to administrative work to develop their capabilities, and seeking foreign expertise in the field of management and training.

Keywords: Change Management, Fitness, Bodybuilding.