

" مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة "

* أ. د/ عبد الحق سيد عبد الباسط * * أ. د/ مؤمن طه عبد النعيم
* * * * د/ محمد حسن محمد * * * * الباحث / حسن يوسف مصطفى

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد الإدارة من الأهمية بالشكل الذي يمكن وصفها بأنها المتنافس للمنظمات والمجتمعات التي تبحث عن النجاح والبقاء في عالم يتصف بشدة الصراع بين مكوناته من أجل الاستغلال الأمثل لجميع الموارد (البشرية ، المادية ، المالية ، المعلوماتية) المتاحة من خلال اختيار أحد الأساليب الإدارية الناجحة الذي يؤدي بالمدير إلى ممارسة وظائفه الرئيسية (التخطيط ، التنظيم، التوجيه، الرقابة) بأكمل وجه وتنفيذ مهام المنظمة عن طريق أنشطتها الرئيسية. (٨ : ٥)
ويتوقف فاعلية أداء الأفراد والأداء الكلي للمؤسسة على مدى قدرة الأفراد العاملين على أداء مهامهم بفاعلية وبرغبتهم في ذلك، مما يسهم بالتبعية في شعور الفرد بالرغبة في العمل .
(٤٢:٢)

ويشير "جمال على" (٢٠٠٧م) إلى أن أهم أسباب التغيير والتطوير في المجال الرياضي تتمثل في الأزمة Crisis بمعنى إدراك أن الأمور يجب أن تتحرك من مكانها ولا بد وأن تتغير بسبب سوء المستوى وضعف النتائج ونفسي المشكلات، والرؤية Vision وهي تعبر عن الصورة الواضحة للمستقبل الممكن الوصول إليه بالتغيير في ضوء التطور والتقدم والتغيير المحيط بنا في المجال الرياضي، والفرصة Opportunity بمعنى أن التغيير يأتي كفرصة لا بد من استغلالها وإلا ضاعت الفرصة وضاع الوقت وتخلفنا وتقدم من حولنا، والتهديد Threat وهو التنبؤ بحدوث أشياء للهيئات الرياضية في المستقبل سيؤثر سلبا على المستوى الرياضي لهذه الهيئات ومدى قدرتها على المنافسة. (٢٣ : ١٤٠)

كما يرى "جمال على" (٢٠٠٨م) أصبحت قضية التغيير والتطوير القضية الأولى في عالم اليوم، عالم المتغيرات السريعة، عالم لا تهدء حركته ولا تتوقف مسيرته ولأننا جزء من هذا العالم فلا بد وأن نتأثر ونستجيب لهذه التغيرات والتطورات بما يتفق مع خصائصنا السياسية والإدارية والإقتصادية والثقافية مع الحفاظ على ذاتنا وألا نفصل عن العالم الذي نعيش فيه. (٤ : ١٠)
ويشير "عامر الكبيسي" (٢٠١٠م) إلى أن التغيير سمة حياتية ومجتمعية تواجه الأفراد والمنظمات

* استاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية وعميد كلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي.

** استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة اسبوط.

*** مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية بقنا جامعة جنوب الوادي.

**** باحث بقسم الإدارة الرياضية والترويح ومدرّب عام قطاع السباحة بنادي الأقصر الرياضي.

والدول، وإن تباينت درجته وطبيعته وتعمقت آثاره وفوائده تبعاً للأماكن والأزمان والمجالات، لذلك يعد التغيير ظاهرة حتمية تواجهها النظم البيولوجية والإجتماعية والسياسية والإدارية مثلما تتعرض لها النظم التقنية والمادية. (٥ : ١٠)

ولقد أصبحت إدارة التغيير ذات أهمية قصوى داخل المؤسسات وذلك لما لها من دور فعال داخل المؤسسات حيث للتغيير مجالات متعددة فهي تشمل جميع الجوانب الإدارية داخل المؤسسات مما يدفع المؤسسات إلى التطوير بصورة أعم وأشمل كما أكدت أغلب الدراسات كدراسة " Strobel " (٢٠٠٦) (١٤)، دراسة " Guiros . Luce . & Denison " (٢٠١٠م) (١٢)، دراسة "مروة محمد أنور" (٢٠١٨م) (٩)، دراسة "عبدالله حسين" (٢٠٢٠) (٦)، بحث " عماد الدين عبدالباقي" (٢٠٢٢) (٧) على أهمية التغيير وضرورة تبني المؤسسات لاستراتيجيات واضحة ومعلنة تسعى إلى تحديث وتطوير هيكلها التنظيمي وضرورة السعي نحو استخدام التكنولوجيا في العمل وكذلك تبني خطط لتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات الا انه لم يتم التطرق إلى دراسة مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة وكذلك لاحظ الباحثون أنه لم يتم إدخال التغيير بالشكل المطلوب داخل منطقة الصعيد للسباحة للاستفادة بأكبر قدر من التغيير، الأمر الذي دفع الباحثون لتبني هذا البحث بهدف التعرف على مجالات التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة.

أهمية البحث والحاجة إليه:

- قد يساهم في التوصل إلى مجالات التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة .
 - قد يتم الاستفادة من نتائج هذا البحث من خلال التعرف على المعوقات التي تواجه منطقة الصعيد للسباحة وكذلك تحديدها وإزالتها.
 - قد يتم رفع كفاءة الموارد البشرية العاملة بمنطقة الصعيد للسباحة .
- هدف البحث:

- يهدف البحث إلى التعرف على مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة .

تساؤل البحث:

- ما مجالات التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة؟

المصطلحات الواردة بالبحث:

إدارة التغيير :

هي إدارة الجهد المخطط والمنظم للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة للتغيير، من خلال التوثيق العلمي السليم للموارد البشرية والمادية والفنية المتاحة للمؤسسة . (١٠ : ٨)

منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالدراسة المسحية وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث على مجلس إدارة المنطقة، العاملين بالمنطقة، مسئول الأندية والمدير الفني وإداريين ومدربين الأندية بمنطقة الصعيد للسباحة والبالغ عددهم (١٣٥) فرد وهذا ما يوضحه جدول (١).

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من مجلس إدارة منطقة الصعيد للسباحة، العاملين بمنطقة الصعيد للسباحة، مسئول الأندية والمدير الفني وإداريين ومدربين الأندية بالمنطقة والبالغ عددهم (٨٠) بنسبة مئوية (٥٩,٢٥%) كما تم اختيار (٢٠) من ومجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية كعينة استطلاعية وبنسبة مئوية (١٤,٨١%) وذلك من اجل اجراء صدق الاتساق الداخلي والثبات للاستباننتين.

جدول رقم (١) توصيف عينه الدراسة

م	توصيف عينة البحث	مجتمع البحث	عينة البحث الأساسية	عينة البحث الاستطلاعية
١	مجلس الإدارة	٦	٦	٢
٢	العاملين	٢	٢	١
٣	مسئول الأندية	١٨	٩	٣
٤	مدير فني	١٨	٩	٣
٥	إداري سباحة	١٨	٩	٣
٦	مدرب سباحة	٧٢	٤٥	٨
٧	المجموع	١٣٥	٨٠	٢٠
٨	النسبة المئوية	%١٠٠	%٥٩.٢٥	%١٤.٨١

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحثون في جمع بيانات هذا البحث بالأدوات التالية:

المقابلة الشخصية:

- أعضاء مجلس إدارة منطقة الصعيد للسباحة وبعض العاملين بمنطقة الصعيد للسباحة وبعض مشرفي حمام السباحة والمديرين الفنيين وإداريين ومدربين السباحة بالأندية المشاركة بمنطقة الصعيد للسباحة بغرض الحصول على البيانات التي تفيد البحث.

استمارة استبيان:

قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان كأداة لجمع بيانات هذا البحث.

خطوات بناء الاستبيان:

أولاً :- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

توصل الباحثون إلى ثمانية محاور من خلال جمعهم المعلومات وما اطلعوا عليه من دراسات ومراجع متخصصة كدراسة " Strobel " (٢٠٠٦) (١٤)، دراسة " . Luce . Guiros & Denison " (٢٠١٠م) (١٢)، دراسة "مرورة محمد أنور" (٢٠١٨م) (٩)، دراسة "عبدالله حسين" (٢٠٢٠) (٦)، بحث "عماد الدين عبد الباقي" (٢٠٢٢) (٧) قام الباحثون بعرض المحاور المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحثون البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠%) فأكثر من آراء السادة الخبراء وجدول (٢) يوضح ذلك.

وبعد عرض الاستمارة على السادة الخبراء، قام الباحثون بحساب النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحور وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (٢) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبيان

مجالات التغيير بمنطقة الصعيد للسياحة (ن=٩)

م	المحور	رأى الخبير		نسبة الموافقة
		مناسب	غير مناسب	
١	الهيكل التنظيمي بمنطقة الصعيد للسياحة	٨	١	%٨٨.٨٩
٢	الاستراتيجية بمنطقة الصعيد للسياحة	٥	٤	%٥٥.٥٥
٣	التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسياحة	٩	-	%١٠٠
٤	الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسياحة	٩	-	%١٠٠
٥	البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسياحة	٩	-	%١٠٠
٦	الأنشطة والأعمال بمنطقة الصعيد للسياحة	٤	٥	%٤٤.٤٤
٧	السياسات و النظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسياحة	٧	٢	%٧٧.٧٩
٨	دور التغيير على أداء العاملين بمنطقة الصعيد للسياحة	٦	٣	%٦٦.٦٧

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبيان مجالات التغيير بمنطقة الصعيد للسياحة تراوحت ما بين (٤٤.٤٤% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% من آراء السادة الخبراء كحد أدنى لقبول تلك المحاور، وعلى ذلك فقد تم حذف ثلاث محاور

(الاستراتيجية- الانشطة والاعمال- دور التغيير على أداء العاملين) ليكون عدد المحاور المقبولة (٥) محاور.

ثانياً: . صياغة عبارات الاستبيان:

قام الباحثون بوضع مجموعة من العبارات في ضوء المحاور المستخلصة، وقد روعي عند صياغة العبارات، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وأن تكون لغة كل عبارة صحيحة، والبعد عن العبارات الصعبة، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣) آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبيان مجالات التغيير

(ن=٩)

الفرعي الرئيسي	الهيكل التنظيمي بمنطقة الصعيد للسباحة		التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسباحة		الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسباحة		البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسباحة		السياسات و النظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسباحة	
	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
العبارات المقترحة لاستبيان مجالات التغيير	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%٥٥.٥٥	١	%١٠٠
	٢	%٦٦.٦٧	٢	%٧٧.٧٨	٢	%١٠٠	٢	%١٠٠	٢	%٨٨.٨٩
	٣	%١٠٠	٣	%٦٦.٦٧	٣	%١٠٠	٣	%٨٨.٨٩	٣	%٦٦.٦٧
	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠
	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٥	%٨٨.٨٩	٥	%٦٦.٦٧	٥	%١٠٠
	٦	%١٠٠	٦	%١٠٠			٦	%١٠٠	٦	%١٠٠
	٧	%٤٤.٤٤			٧	%١٠٠			٧	%١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة لمحور البحث تراوحت ما بين (%٤٤.٤٤ : %١٠٠)، وفي ضوء ذلك ارتضى الباحث وهيئة الإشراف نسبة موافقة من ٧٠% فأكثر، وعلى ذلك تم استبعاد عدد (٦) عبارات ليصبح عدد عبارات الاستبيان ككل (٢٥) عبارة.

الصورة النهائية للاستبيان:

قام الباحثون بكتابة الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور مرفق (٣) المعاملات العلمية للاستمارة:

١- صدق المحتوى:

لإنجاز صدق الاستمارة استخدم الباحثون صدق المحتوى حيث تم عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٩) مرفق (١) بهدف إبداء الرأي في أن الاستمارة تقيس ما وضعت من أجله.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبيان حيث تم تطبيق الاستبيان على عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٣/٧/١٣ إلى ٢٠٢٣/٧/٢٩م، وقد أسفرت نتائج البحث الاستطلاعية للاستبيان مناسبته من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبيان ما بين (١٥:١٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استبيان مجالات

التغيير ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٢٠)

الفرعي		الهيكل التنظيمي بمنطقة الصعيد للسباحة		التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسباحة		الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسباحة		البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسباحة		السياسات والنظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسباحة	
الرئيسي		قيمة	العبارة	قيمة	العبارة	قيمة	العبارة	قيمة	العبارة	قيمة	العبارة
مجالات التغيير المقترحة لاستبيان		٠.٧٩	١	٠.٧٧	١	٠.٦٨	١	٠.٧٩	١	٠.٨٧	١
		٠.٧١	٢	٠.٨٩	٢	٠.٧٠	٢	٠.٨٧	٢	٠.٨٥	٢
		٠.٨٥	٣	٠.٨٦	٣	٠.٨٢	٣	٠.٩٠	٣	٠.٧٤	٣
		٠.٧٠	٤	٠.٦٦	٤	٠.٨٥	٤	٠.٧١	٤	٠.٦٨	٤
		٠.٧٤	٥	٠.٧١	٥	٠.٨٠	٥	٠.٨٢	٥	٠.٧٩	٥

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٧١

يتضح من جدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استبيان مجالات التغيير ومجموع المحور المنتمية إليه تراوحت ما بين (٠.٦٦ : ٠.٩٠) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان.

- ثبات الاستمارة:

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحثون باستخدام معامل ألفا لكرولنا وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول التالي (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرولنا للاستبيان (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١	الهيكل التنظيمي بمنطقة الصعيد للسباحة	٠.٨٩
٢	التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسباحة	٠.٨٧
٣	الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسباحة	٠.٩١
٤	البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسباحة	٠.٨٩
٥	السياسات و النظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسباحة	٠.٨٩
٦	الاستمارة ككل	٠.٨٩

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الفا للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩١) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

خطوات البحث:

أ. الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٧/١٣ / ٢٠٢٣م إلى الفترة ٢٩/٧/٢٠٢٣م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة.

تطبيق البحث:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبانة تم التطبيق على عينة البحث الأساسية في الفترة من ١٠/٨/٢٠٢٣ إلى ٢٠/٩/٢٠٢٣م.

تصحيح استمارات الاستبيان:

بعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة تمت جمعها وتنظيمها وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، حيث توصل الباحث من خلال رأي الخبراء إلى وضع ميزان تقديري ثلاثي لتصحيح العبارات كالتالي:

- موافق (٣) ثلاث درجات
- موافق إلى حد ما (٢) درجتان
- غير موافق (١) درجة واحدة

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية الآتية:

- الدرجة المقدرة.
- النسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط.
- معامل ألفا كرو نباخ.

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم البرنامج الإحصائي spss الحساب بعض المعاملات الإحصائية.

عرض ومناقشة وتفسير نتائج مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة

جدول (٦) الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور

الأول: الهيكل التنظيمي بمنطقة الصعيد للسباحة (ن=٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب	
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١	يتسم الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد للسباحة بالمرونة	٤٩	٢٦	٥	٢٠٤	٨٥.٠٠	١	
٢	تعمل منطقة الصعيد للسباحة علي تطوير هيكلها التنظيمي وفقا لمتطلبات العمل	٢	٢١	٥ ٧	١٠٥	٤٣.٧٥	٥	
٣	يتم استحداث وحدات إدارية لمواكبة عملية التغيير	١٩	٦١	٠	١٧٩	٧٤.٥٨	٢	
٤	تساعد التغييرات الجديدة في الهيكل التنظيمي علي تقديم خدمة متميزة	١٩	٤٩	١ ٢	١٦٧	٦٩.٥٨	٤	
٥	يعمل الهيكل التنظيمي علي زيادة تفويض صلاحيات للموظفين في المستويات الأخرى	١٧	٦٠	٣	١٧٤	٧٢.٥٠	٣	
الدرجة الكلية للمحور							٨٢٩	٦٩.٠٨

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٦) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الأول لاستبانة مجالات التغيير " الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد للسباحة " تراوحت ما بين (٤٣.٧٥% : ٨٥.٠٠%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٨٢٩) وكان الوزن النسبي (٦٩.٠٨%).

ويتضح من الجدول (٦) أن المحور الاول فرعى وهو (الهيكل التنظيمي) أن أعلى عبارة رقم (١) " يتسم الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد للسباحة بالمرونة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٠٤) ونسبة مئوية (٨٥.٠٠%).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة "يتسم الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد للسباحة بالمرونة" حيث يتسم الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد بالمرونة وذلك بسبب استقلالات بعض اعضاء مجلس الإدارة وكذلك التوجه نحو استقطاب قامات علمية وعملية أكثر خبرة داخل الهيكل التنظيمي وهذا اتجاه ايجابي من حيث مواكبه التغييرات التي قد تحدث، وانه إلى حد ما تتناسب السلطات والصلاحيات الممنوحة للعاملين مع حجم المسئوليات الموكلة لهم.

وهذا ما اتفقت معه دراسة كلا من "اكرم الصرايرة " و"عبدالله الرشيدى" (٢٠٠٩م) (١) حيث أشارت إلى أن الشركات الصناعية الكبرى بدوله الكويت تدرك طبيعة التغييرات التي تشهدها الكويت لذا حافظت على مرونة هيكلها التنظيمي كما أنها تقوم بشكل دوري بدراسة البيئة الخارجية للسوق من اجل مواكبة التغييرات.

وجاءت اقل عبارة رقم(٢) " تعمل منطقة الصعيد للسباحة علي تطوير هيكلها التنظيمي وفقا لمتطلبات العمل " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٠٥) ونسبة مئوية (٤٣.٧٥%).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " تعمل منطقة الصعيد للسباحة علي تطوير هيكلها التنظيمي وفقا لمتطلبات العمل " لا يوجد توسع في إدخال وحدات إدارية لمواكبة عملية التغيير لعدم وجود بعض اللجان والوحدات الإدارية بالهيكل التنظيمي مثل لجنة المسابقات ولجنة الحكام و نائب للمدير التنفيذي ب الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد للسباحة.

وكذلك أكدت دراسة " guiros . Luce . & Denison " (٢٠١٠م) (١٢) على ضرورة دمج الثقافة التنظيمية وتطوير القيادات يمكن أن يساعد على دمج المؤسسة وأفرادها.

المحور الثاني: التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسباحة

جدول (٧) الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني:

التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسباحة (ن=٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
١	تقوم منطقة الصعيد للسباحة بتغيير أساليب تقديم الخدمات للجمهور باستخدام التكنولوجيا	٤	٣١	٣	٢٠٣	٨٤.٥٨	٢
٢	تعمل منطقة الصعيد للسباحة علي تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها	٦	١٨	٠	٢٢٢	٩٢.٥٠	١
٣	يوجد رضا عام عن جودة الخدمات التكنولوجية بمنطقة الصعيد للسباحة	٣	٥٤	٢٣	١٤٠	٥٨.٣٣	٥
٤	تتناسب الخدمات التكنولوجية المقدمة بمنطقة الصعيد للسباحة مع حجم العمل المطلوب	٢	٤٩	٩	١٧٣	٧٢.٠٨	٣
٥	تهتم منطقة الصعيد للسباحة بتدريب العاملين علي وسائل التكنولوجيا الحديثة	٦	٥٢	٢٢	١٤٤	٦٠.٠٠	٤
					٨٨٢	٧٣.٥٠	

الدرجة الكلية للمحور

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٧) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني لاستبانة مجالات التغيير " التكنولوجيا بمنطقة الصعيد للسباحة " تراوحت ما بين (٥٨.٣٣%:٩٢.٥٠%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٨٨٢) وكان الوزن النسبي (٧٣.٥٠%).

ويتضح من الجدول (٧) أن المحور الثاني فرعى وهو (التكنولوجيا) أن أعلى عبارة رقم (٢) " تعمل منطقة الصعيد للسباحة علي تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٢٢) ونسبة مئوية (٩٢.٥٠%).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " تعمل منطقة الصعيد للسباحة علي تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها " منطقة الصعيد للسباحة تسعى جاهدة إلى تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها وكذلك الاتجاه نحو الرقمنة في جميع معاملاتها وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي وخصوصا هذا ما دعت إليه الدولة في رؤيتها ٢٠٣٠.

حيث اوصت دراسة عبدالله حسين رضا (٢٠٢٠م) (٦) ضرورة التوجه والاهتمام إلى استخدام الأجهزة الإلكترونية وتطويرها باستمرار داخل الاتحاد مما ينعكس إيجاباً على واقع إنتاجها والخدمات المقدمة. وجاءت اقل عبارة رقم (٣) " يوجد رضا عام عن جودة الخدمات التكنولوجية بمنطقة الصعيد للسباحة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٤٠) ونسبة مئوية (٥٨.٣٣).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " يوجد رضا عام عن جودة الخدمات التكنولوجية بمنطقة الصعيد للسباحة " يوجد ضعف في بعض جوانب الأنظمة المستخدمة لقيود وتسجيل اللاعبين مما يؤثر على جودة الخدمة المقدمة وضرورة استخدام الخدمات التكنولوجية حتى في تحكيم البطولات مثل استخدام الأوميجا.

حيث اوصت دراسة عبدالله حسين رضا (٢٠٢٠م) (٦) إلى ضرورة تدريب وتنمية مهارات الكادر البشري داخل الاتحاد والذي يعتبر الأهم في عملية التغيير والتطوير التنظيمي.

المحور الثالث: الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسباحة

جدول (٨) الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث:

الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسباحة (ن=٨٠)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	م	
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
٢	٨٦.٢٥	٢٠٧	١١	١١	٥٨	يتم تغيير ثقافة منطقة الصعيد للسباحة وفقاً للأهداف العامة لها	١	
١	٨٧.٩٢	٢١١	١٠	٩	٦١	تستند ثقافة منطقة الصعيد للسباحة إلى مصلحة الجمهور دوماً ويتم تغييرها وفقاً لذلك	٢	
٤	٧٠.٠٠	١٦٨	٨	٥٦	١٦	يوجد بحث مستمر عن أفضل الأساليب لإنجاح التغيير والتطوير داخل منطقة الصعيد للسباحة وتنمية الفكر الإبداعي والابتكاري	٣	
٥	٦٢.٠٨	١٤٩	١٥	٦١	٤	تسعى منطقة الصعيد للسباحة إلى تعيين (الأخصائيين الرياضيين- المختبرين-الحكام-الإداريين) الذين تكون لديهم المقدرة علي تنفيذ التغييرات في الأساليب المطلوبة	٤	
٣	٨٣.٣٣	٢٠٠	٧	٢٦	٤٧	يوجد جو من الثقة بين العاملين والإدارة بمنطقة الصعيد للسباحة	٥	
						٧٧.٩٢	٩٣٥	الدرجة الكلية للمحور

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٨) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث لاستبانة مجالات التغيير "الثقافة التنظيمية بمنطقة الصعيد للسباحة" تراوحت ما بين (٦٢.٠٨% : ٨٧.٩٢%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٩٣٥) وكان الوزن النسبي (٧٧.٩٢%).

ويتضح من الجدول (٨) أن المحور الثالث فرعى وهو (الثقافة التنظيمية) أن أعلى عبارة رقم (٢) " تستند ثقافة منطقة الصعيد للسباحة إلى مصلحة الجمهور دوما ويتم تغييرها وفقا لذلك " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢١١) ونسبة مئوية (٨٧.٩٢%).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " تستند ثقافة منطقة الصعيد للسباحة إلى مصلحة الجمهور دوما ويتم تغييرها وفقا لذلك " حيث ان المنطقة تسعى جاهده لمصلحة المستفيدين من المنطقة حيث اقامة مهرجانات للبراعم داخل كل محافظة لتجهيز السباحين قبل المشاركات الرسمية وكذلك مراعات رسوم الاشتراكات بما يتناسب مع جميع المشتركين.

وفى هذا الصدد أشارت نتائج دراسة عبدالله حسين رضا (٢٠٢٠) (٦) إلى التركيز على بناء ثقافة تنظيمية محورها الأساسي الأداء والعلاقات الإنسانية ولا بد من التوازن بين هذين الجانبين لزيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وهذا بدوره يعكس جودة حياة العمل وتحقيق أهداف الاتحاد بفاعلية اعلي.

وجاءت اقل عبارة رقم (٤) " تسعى منطقة الصعيد للسباحة إلى تعيين (الأخصائيين الرياضيين - المختبرين - الحكام - الإداريين) الذين تكون لديهم المقدرة علي تنفيذ التغييرات في الأساليب المطلوبة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٤٩) ونسبة مئوية (٦٢.٠٨%).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " تسعى منطقة الصعيد للسباحة إلى تعيين (الأخصائيين الرياضيين - المختبرين - الحكام - الإداريين) الذين تكون لديهم المقدرة علي تنفيذ التغييرات في الأساليب المطلوبة " حيث أنه لا يوجد من الأساس هذه الوحدات الإدارية والفنية داخل الهيكل التنظيمي للمنطقة فمن الضرورة تبني ثقافة تعيين (الأخصائيين - الحكام - المدربين - الإداريين) الذين تكون لديهم المقدرة علي تنفيذ التغييرات) المطلوبة دون تدخل او محاباة في.

أشارت دراسة عماد الدين عبدالباقي محمد (٢٠٢٢م) (٧) إلى ضرورة تبني سياسات واضحة في تعيين العاملين الذين لديهم المقدرة على إحداث التغيير المطلوب .

المحور الرابع: البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسباحة
جدول (٩) الدرجة المقدره والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع:
البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسباحة (ن=٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
١	يتم تنظيم بطولات بمنطقة الصعيد للسباحة في مختلف العاب الماء الخاصة بالاتحاد المصري	٠	٠	٨٠	٣٣.٣٣	٥	
٢	يتناسب عدد البطولات التي تنظمها منطقة الصعيد للسباحة مع متطلبات السباحين بالمنطقة	٩	١٣	٥٨	٤٦.٢٥	٤	
٣	الجوائز والمكافئات التي تقدم في بطولات منطقة الصعيد للسباحة مناسبة للمشاركين	١٧	٦١	٢	٧٢.٩٢	١	
٤	تناسب مواعيد إقامة بطولات منطقة الصعيد للسباحة مع كافة المشاركين	١١	١٣	٥٦	٤٧.٩٢	٣	
٥	يوجد جدول موسمي محدد ومعلن بمواعيد وأماكن إقامة بطولات المنطقة	٠	٦١	١٩	٥٨.٧٥	٢	
الدرجة الكلية للمحور							٥١.٨٣
٦٢٢							

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٩) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع لاستبانة مجالات التغيير " البطولات والمسابقات بمنطقة الصعيد للسباحة " تراوحت ما بين (٣٣.٣٣%:٧٢.٩٢%)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور(٦٢٢) وكان الوزن النسبي (٥١.٨٣%).

ويتضح من الجدول (٩) أن المحور الرابع فرعى وهو (البطولات والمسابقات) أن أعلى عبارة رقم(٣) " الجوائز والمكافئات التي تقدم في بطولات منطقة الصعيد للسباحة مناسبة للمشاركين " حيث جاءت بدرجة مقدره (١٧٥) ونسبة مئوية(٧٢.٩٢%).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " الجوائز والمكافآت التي تقدم في بطولات منطقة الصعيد للسباحة مناسبة للمشاركين " حيث تقدم المنطقة ميداليات لأصحاب الثلاث مراكز الأولى وكذلك شهادات تقدير لجميع المشاركين وكأس لأحسن سباح وسباحة. وجاءت اقل عبارة رقم(١) " يتم تنظيم بطولات بمنطقة الصعيد للسباحة في مختلف العاب الماء الخاصة بالاتحاد المصري " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٠) ونسبة مئوية(٣٣.٣٣).

ويرى الباحثون من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " يتم تنظيم بطولات بمنطقة الصعيد للسباحة في مختلف العاب الماء الخاصة بالاتحاد المسرى " حيث تقوم المنطقة بتنظيم نشاطين فقط من أنشطة الاتحاد المصري للسباحة هما السباحة القصيرة والسباحة الطويلة مع إهمال باقي الأنشطة مثل كرة الماء والغطس والسباحة التوقيعية.

وفى هذا الصدد تشير وفاء العساف (٢٠٠٤م) (١١) أن جودة الخدمات عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى الجودة ووحدة المنتج بواسطة كل فرد من العاملين.

المحور الخامس: السياسات والنظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسباحة

جدول (١٠) الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور

الخامس السياسات و النظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسباحة (ن=٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			
١	تسهل الأنظمة الإدارية المتبعة عملية إحداث التغيير المطلوبة	٤٨	٢٣	٩	١٩٩	٨٢.٩٢	١
٢	يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد في منطقة الصعيد للسباحة بناء علي معايير علمية وموضوعية	٠	٥٢	٢٨	١٣٢	٥٥.٠٠	٥
٣	تحرص إدارة منطقة الصعيد للسباحة علي توضيح أسباب التغيير وأهدافه للعاملين	٦	٦١	١٣	١٥٣	٦٣.٧٥	٣
٤	يوجد توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسئوليات كل وظيفة	١١	٤٩	٢٠	١٥١	٦٢.٩٢	٤
٥	تساعد السياسات والإجراءات المتبعة في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة	١٤	٤٧	١٩	١٥٥	٦٤.٥٨	٢
							الدرجة الكلية للمحور
					٧٩٠	٦٥.٨٣	
							الدرجة الكلية للاستبيان
					٤٠٥	٦٧.٦٣	

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس لاستبانة مجالات التغيير "السياسات والنظم والإجراءات الإدارية بمنطقة الصعيد للسباحة" تراوحت ما بين (٥٥.٠٠%:٨٢.٩٢%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٧٩٠) وكان الوزن النسبي (٦٥.٨٣%) وكانت الدرجة المقدرة لمجموع الاستبانة ككل (٤٠٥٨) وكان الوزن النسبي (٦٧.٦٣%). ويتضح من الجدول (١٠) أن المحور الخامس فرعى وهو (السياسات والنظم والإجراءات الإدارية) أن أعلى عبارة رقم (١) " تسهل الأنظمة الإدارية المتبعة عملية إحداث التغيير المطلوبة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٩) ونسبة مئوية (٨٢.٩٢).

ويرى الباحثون من خلال أراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " تسهل الأنظمة الإدارية المتبعة عملية إحداث التغيير المطلوبة " حيث تحدث عملية التغيير داخل الهيكل التنظيمي وفى الاساليب التكنولوجية دوم معوقات تمنع حدوث التغيير وأن المنطقة تهتم بإجراء عمليات التغيير المطلوبة لمواكبة التغييرات الخارجية والداخلية في بيئة العمل.

واختلف مع ذلك نتائج دراسة عبدالله حسين رضا (٢٠٢٠م) (٦) والتي أشارت إلى أن الأنظمة الإدارية لا تسهل عملية إحداث التغيير المطلوبة.

وجاءت اقل عبارة رقم (٢) " يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد في منطقة الصعيد للسباحة بناء علي معايير علمية وموضوعية " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٣٢) ونسبة مئوية (٥٥.٠٠%).

ويرى الباحثون من خلال أراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد في منطقة الصعيد للسباحة بناء علي معايير علمية وموضوعية " لابد من وضع معايير وشروط معلنة لاختيار العاملين بالمنطقة طبقاً للخبرات العملية والعلمية وضرورة الاعتماد على ثقافة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب مما يترتب عليه حسن توزيع المهام والمسئوليات والاختصاصات والسلطات.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ستوارت Stewart (٢٠٠٢م) (١٣) والتي أشارت إلى ضرورة إجراء تعديلات في نظم وإجراءات العمل المتبعة في إنجاز الأعمال.

ومن خلال العرض السابق يكون قد استطاع الباحثون الإجابة على تساؤل الدراسة والخاص بالتعرف على مجالات التغيير لدى العاملين بمنطقة الصعيد للسباحة؟

الاستخلاصان والتوصيات

الاستخلاصات:-

- في ضوء نتائج البحث يستخلص الباحثون الآتي:
- تحددت مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة كالتالي:-
- الهيكل التنظيمي لمنطقة الصعيد مرن.
- يوجد نقص في الوحدات الادارية والجانب داخل الهيكل التنظيمي.

- تسعى المنظمة إلى إدخال التكنولوجيا والتحول نحو الخدمات الرقمية.
- لا يتم تدريب العاملين بمنطقة الصعيد بالشكل المطلوب على الوسائل التكنولوجية.
- يوجد عدم رضا عن الخدمات التكنولوجية من قبل المستفيدين.
- تسعى المنظمة للوصول لأفضل الأساليب لإنجاح التغيير.
- يوجد قصور في تعيين الوحدات الإدارية القادرة على تنفيذ التغيير في الأساليب .
- لا يتم تنظيم البطولات في مختلف أنشطة الاتحاد المصري للسباحة.
- تسهل الأنظمة الإدارية عملية التغيير.

التوصيات:-

- في ضوء ما توصل إليه الباحثون من نتائج يوصي الباحثون بالآتي:
- ضرورة التوسع في الهيكل التنظيم للمنطقة وذلك بإضافة وحدات إدارية ولجان جديدة .
 - ضرورة تنمية وإعداد العاملين والمدربين والإداريين وتكثيف الدورات التدريبية بصورة أكبر.
 - ضرورة تطوير البرامج التكنولوجية المستخدمة لمناسبة حجم الأعمال.

أولاً: المراجع العربية:

- ١- اكثم عبدالمجيد الصرايرة، عبدالله صفوان الرشيدي: "اثر تطبيق إدارة التغيير في تعزيز فاعلية الشركات الصناعية بدولة الكويت"، بحث منشور، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، ٢٠٠٩م.
- ٢- ألمعتصم بالله الجوارنة ، دمية محمد ووصوص: التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية ، ط٢ ، دار الخليج للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٠٩م.
- ٣- جمال محمد على: الحديث في الإدارة، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- ٤- جمال محمد علي: التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٥- عامر خضير الكبيسي: إدارة التغيير التنظيمي ومقاومته في الفكر الإداري المعاصر، ط١، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٠م.
- ٦- عبدالله حسين رضا جاد الكريم: إدارة التغيير وعلاقتها بتعزيز الالتزام التنظيمي والفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال "رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعه جنوب الوادي، ٢٠٢٠م.
- ٧- عماد الدين عبدالباقي محمد: إدارة التغيير وعلاقتها بجودة الخدمات المقدمة بمراكز شباب المدن بمحافظة سوهاج ،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعه جنوب الوادي، ٢٠٢٢م.

٨- محمود حسن، حيدر شاكر: مبادئ علم الإدارة الحديثة، ط١، مطبعة أبن العربي، العراق، ٢٠١٤م.

٩- مروة جمال محمد هريدي: إدارة التغيير وعلاقتها بالقدرة التنافسية بالمنشآت الرياضية بمحافظة شمال الصعيد، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠١٥م.

١٠- منى مؤتمن عماد الدين: التقويم فعالية برنامج تطوير الإدارة المدرسية في إعداد مدير المدرسة في الأردن لقيادة التغيير"، رسالة دكتوراه غير منشورة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ٢٠٠٣م.

١١- وفاء العساف (٢٠٠٤م): "واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

12- Kay and Dudfield: Commonwealth Guide to Advancing Development through Sport, Commonwealth Secretariat, London, 2013.

13- Strebel: pul/ why do people resist change?, Harvard busines school press bostaon Massachusetts, 2006.

14- Subhabrata bobby Banerjee: Corporate social responsibility: the good, the bad and the ugly, bodmin, great Britain, 2007.

ملخص البحث باللغة العربية

" مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة "

* أ. د/ عبد الحق سيد عبد الباسط * * أ. د/ مؤمن طه عبد النعيم

* * * د/ محمد حسن محمد * * * * الباحث / حسن يوسف مصطفى

يهدف البحث إلى التعرف على مجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة . وفي حدود علم الباحثين - وما اطلعوا عليه من الأبحاث والدراسات السابقة التي تتطرق إلى هذا المجال البحثي لم يجدوا من الأبحاث والدراسات العلمية المرجعية التي تناولت هذا البحث. تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من مجلس إدارة منطقة الصعيد للسباحة، العاملين بمنطقة الصعيد للسباحة، مسئول الأندية والمدير الفني وإداريين ومدربين الأندية بالمنطقة والبالغ عددهم (٨٠) بنسبة مئوية (٥٩,٢٥%) كما تم اختيار (٢٠) من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية كعينة استطلاعية وبنسبة مئوية (١٤,٨١%) وذلك من اجل اجراء صدق الاتساق الداخلي والثبات للاستباننتين، وتمثلت أدوات البحث في استمارة استبيان خاصة بمجالات إدارة التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة (من إعداد الباحثين) ومن أهم الاستخلاصات الوصول الى مجالات التغيير بمنطقة الصعيد للسباحة.

* استاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية وعميد كلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي.

** استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة اسيوط.

*** مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية بقنا جامعة جنوب الوادي.

**** باحث بقسم الإدارة الرياضية والترويح ومدرب عام قطاع السباحة بنادي الأقصر الرياضي.

Summary

“Areas of Change Management in the Upper Egypt Swimming Area”

* prof. Dr. Abdel Haq Sayed Abdel Basset

** Prof. Dr. Moamen Taha Abdel Naeem

*** Dr. Muhammad Hassan Muhammad

**** Researcher / Hassan Youssef Mustafa

The research aims to identify areas of change management in the Upper Egypt swimming area. Within the limits of the researchers' knowledge - and the previous researches and studies they had seen that dealt with this field of research - they did not find any reference scientific researches or studies that dealt with this research. The research sample was selected by a stratified random method from the Board of Directors of the Upper Egypt Swimming Zone, employees of the Upper Egypt Swimming Zone, club officials, the technical director, administrators and coaches of clubs in the region, who number (80) with a percentage of (59.25%). Also (20) were selected from the research community and from Outside the basic sample, as an exploratory sample, with a percentage of (14.81%), in order to establish the validity of the internal consistency and reliability of the two questionnaires. The research tools were represented in a special questionnaire for the areas of change management in the Upper Egypt swimming area. (Prepared by researchers) One of the most important conclusions is reaching areas of change in the Upper Egypt region for swimming.

*Professor and Head of the Department of Sports Management and Dean of the College of Physical Education, South Valley University.

** Professor of Sports Management, Department of Sports Management and Recreation, Faculty of Physical Education, Assiut University.

*** Lecturer in the Department of Sports Management and Recreation at the Faculty of Physical Education in Qena, South Valley University.

**** Researcher in the Department of Sports Management and Recreation and general coach of the swimming sector at Luxor Sports Club.