

دراسة تحليلية لمستوى إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق

الباحث

م.د. حسين موسى حسين

الملخص

تعد هذه الدراسة فضلاً عن كونها تساهم في توفير أرضية خصبة للبحوث المستقبلية المتعلقة ليس في الجانب الفني فحسب وإنما ربط الجانب الإداري بالجانب الفني للأندية الرياضية , بحيث ان الشفافية تتطلب تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة فهي تتيح لمن لهم المصلحة في شأن ما أن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم . فيجب على الاداري أن تكون لديه مؤهلات خاصة تساعد على النجاح في عملة الأمر الذي يتطلب إلى ضرورة توافر الادارة الشفافية في العمل الإداري التي تستطيع أن تحقق مستوى عالي من الثقة إذا ما أوكل إليها هذه الوظيفة ، وتشهد الأندية الرياضية في الوقت الحاضر العديد من المتغيرات المتسارعة في شتى المجالات وبرزها الجوانب المادية , لذا يعد التغيير ضرورة ملزمة من ضرورات العصر الذي نعيش فيه في الوقت الحاضر . وهذا ما يوضح لنا ان اهمية برامج وأساليب إدارة العنصر البشري وحل المشكلات الناجمة من استخدامه وإدارته لا يمكن أن تقوم على أسس سليمة ما لم تكن مقرونة بفهم لطبيعة هذا العنصر البشري ومعرفة العوامل المحركة والمحددة لسلوكه والمؤثرة على اتجاهاته , إذن فهي نظرة منهجية وعلمية تتسم بالوضوح التام في آليات صناعة القرار واتخاذ وبناء استراتيجيات العمل ورسم الخطط وأساليب تنفيذها ورقابتها وتقييمها والتي يفترض أن تتناسب مع المستجدات البيئية وروح العصر. استخدم الباحث المنهج الوصفي ذات الأسلوب المسحي لأنه أكثر ملائمة لطبيعة المشكلة , لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) وتمثلت عينة البحث من (464) لاعب للأندية الرياضية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم للموسم 2019-2020 وبنسبة 100% لمجتمع البحث وتوزعت العينة كالآتي: اولا : عينة البحث الاستطلاعية وقد شملت (20) لاعب من مجتمع البحث. ثانيا :عينة التطبيق النهائي وقد شملت (256) لاعب من مجتمع البحث. وقام الباحث بعرض نتائج مقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق. من اهم الاستنتاجات .

- 1- إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .
- 2- وجود تباين واضح في تطبيق إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .

3- اثبت نتائج الدراسة ان تقييم الأداء المؤسسي والفردى للقيادات فى الهيئات الإدارية للأندية فيها أمر يتصل مباشرة بأهداف الشفافية ومكافحة الفساد وتطوير آليات ومعايير التقييم بشكل منتظم .

Analytical study of the level of transparency management in the administrative bodies from the players' point of view of football sports clubs in Iraq

researcher

**Department of student activities-husseinmousa413@gmail.com))Dr.
Hussein Mousa Hussein**

Summary

In addition to being considered, this study contributes to providing fertile ground for future research related not only in the technical side, but also linking the administrative side with the technical side of sports clubs and demonstrating their ability to achieve satisfactory performance, that the administrator must have special qualifications that help him succeed in the work that requires The need for management to have transparency in administrative work that can achieve a high level of confidence if it is entrusted with this position, and sports clubs are witnessing at the present time many rapid changes in various fields, the most prominent of which are the material aspects, so change is a binding necessity of the times in which we live In it at the present time, and this is what shows us that the importance of programs and methods of managing the human element and solving the problems resulting from its use and management cannot be based on sound foundations unless they are coupled with an understanding of the nature of this human element and knowledge of the driving and determining factors of its behavior and affecting its trends. Therefore, the research sample was chosen by the (intentional) method, and the research sample consisted of (464) players from sports clubs participating in the Premier League2019-2020 and 100% of the research community. The sample was distributed as follows: First: The exploratory research sample included (20) players from the

research community. Second: The final application sample included (256) players from the research community. The researcher presented the results of the transparency management measure in the administrative bodies of football sports clubs in Iraq from the players' point of view. One of the most important conclusions

Administration of transparency in the administrative bodies from the .1 players' point of view of football sports clubs in Iraq

There is a clear discrepancy in the application of the transparency .2 department in the administrative bodies from the players' point of view of football sports clubs in Iraq

The results of the study proved that evaluating the institutional and .3 individual performance of leaders in the club's administrative bodies is a matter directly related to the goals of transparency, fighting corruption and developing evaluation mechanisms and standards on a regular basis

1 - المقدمة:

تتغير المفاهيم وتتبدل القيم في أيامنا بأسرع مما يستطيع المرء إدراكه لأننا نعيش عصر الاضطرابات وعدم الاستقرار, إن التطور السريع والمستمر للتقنيات الحديثة لا يجعل إدارة الأفراد أسهل أو أقل أهمية, بل على العكس فإن هذه الإدارة تصبح من خلال هذا التطور عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسة أو إخفاقها, فقد أصبحت الدراسات في مجال الإدارة وعلى الأخص إدارة الأعمال في الآونة الأخيرة شغل الإنسان الشاغل فالحديث عنها والبحث عن حلول لمشاكلها لا يكاد يتوقف وتستوى في ذلك الدول المتقدمة والدول النامية ودول العالم الثالث تعد هذه الدراسة فضلاً عن كونها تساهم في توفير أرضية خصبة للبحوث المستقبلية المتعلقة ليس في الجانب الفني فحسب وإنما ربط الجانب الإداري بالجانب الفني , بحيث إن الشفافية تتطلب تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة, فهي تتيح لمن لهم المصلحة في شأن ما أن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم, وعليه أن إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية تعني جعل الأمر واضحاً وشفافاً بعيداً عن اللبس والغموض ولا يحتاج إلى من يفسره وتشهد الأندية الرياضية في الوقت الحاضر العديد من المتغيرات المتسارعة في شتى المجالات , لذا يعد التغيير ضرورة من ضرورات العصر الذي نعيش فيه في الوقت الحاضر. بالطبع إن برامج وأساليب إدارة العنصر البشري وحل المشكلات الناجمة من استخدامه وإدارته لا يمكن أن تقوم على أسس سليمة ما لم تكن مقرونة بفهم لطبيعة هذا العنصر البشري, فمن المعلوم أن إدارة الشفافية تمثل بعداً مركزياً

للكم الصالح ومكافحة الفساد الإداري في المؤسسات , إذن فهي نظرة منهجية وعلمية تنسم بالوضوح التام في آليات صناعة القرار واتخاذها وبناء استراتيجيات العمل ورسم الخطط وأساليب تنفيذها ورقابتها وتقييمها والتي يفترض أن تتناسب مع المستجدات البيئية وروح العصر. فهي تعمل على تسهيل عمليات تقييم الاداء وتوفير الوقت وتجنب الارباك والغموض في العمل وتقوم بتطوير وظائف الوحدات الادارية وترسيخ قيم التعاون والعمل الجماعي ومن هنا تبرز الاهمية الكبيرة لإدارة الشفافية لأنها تعتبر من المفاهيم الادارية الحديثة والمتطورة التي يتوجب على الادارات الواعية ضرورة الاخذ بها , لما لها من اهمية في احداث ادارة شفافية ناجحة اضافة الى مساهمتها في تنمية التنظيمات الادارية والوصول الى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات والتغيرات الجديدة , ونظرا لذلك ركزت ادارة الشفافية في الاندية على اهتمامها على العوائق ومواطن الضعف التي تحدد من تحقيق الشفافية الادارية في الاندية , من حيث ان ادارة الشفافية تساعد على ازالة العوائق الروتينية وتبسيط الاجراءات وبساطة الهيكل التنظيمي للمؤسسات وسهولة اوصول المعلومات من القمة للقاعدة والتغذية العكسية التي تؤدي الى تنمية الثقة العامة (المصادقية) لفئات المجتمع كافة والحفاظ عليها. مشكلة البحثتشهد المنافسات الرياضية في الوقت الحاضر العديد من المتغيرات المتسارعة في شتى المجالات, لذا يُعد التغير ضرورة من ضرورات العصر الذي نعيش فيه , وبسبب خبرة الباحث من ملاحظة الأندية الرياضية وظاهرة ادارة الشفافية المفقودة وغياب الهياكل التنظيمية وتداخل الصلاحيات وغيرها من المشاكل التي أدت الى تدهور العملية الإدارية في خلق استراتيجية الموارد البشرية وإعاقة نضجها وتطويرها وتكمن مشكلة البحث بعدم وجود برامج وأساليب لإدارة العنصر البشري وحل المشكلات الناجمة من استخدامه وإدارته لا يمكن أن تقوم على أسس سليمة ما لم تكن مقرونة بفهم لطبيعة هذا العنصر ومعرفة العوامل المحركة والمحددة لسلوكه والمؤثرة على اتجاهاته , وانخفاض تدني مستوى ادارة الشفافية والإفصاح يقود إلى اعتماد العديد من المتعاملين على الشائعات , وإن غياب معايير الشفافية يمثل أكبر التحديات التي تهدد مسيرة أي نادي, وذلك لأن غياب معايير ادارة الشفافية لها تأثير سلبي كبير, لعل من أهمها استثناء ظاهرة الفساد التي تؤدي بدورها إلى انخفاض معدلات التنمية ومما يعزز مشكلة البحث ان الدراسات السابقة على حد علم الباحث لم تتناول هكذا دراسة . أهداف البحث تصميم استبانة لإدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق, التعرف على مستوى إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق. مجالات البحث المجال البشري : لاعبي الأندية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم للموسم 2019-2020 المجال الزمني : 2019 /12/13 ولغاية 2020/ 1/27 المجال المكاني : ملاعب الأندية الرياضية قيد البحث .

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث

" العينة هي الجزء المأخوذ من المجتمع الأصلي بنسبة معينة عن طريقها تؤخذ البيانات المتعلقة بالبحث ذلك لغرض تعميم النتائج على المجتمع الأصلي" (17:15)

استخدم الباحث المنهج الوصفي ذات الأسلوب المسحي لأنه أكثر ملائمة لطبيعة المشكلة , لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) وتمثلت عينة البحث من (464) لاعب من الأندية الرياضية المشاركة في الدوري الممتاز لكرة القدم للموسم 2020-2019 ونسبة 100% لمجتمع البحث وتوزعت العينة وكالاتي:

1- عينة البحث الاستطلاعية وقد شملت (20) لاعب من مجتمع البحث.

2- عينة التطبيق النهائي وقد شملت (256) لاعب من مجتمع البحث.

2-2 إجراءات البحث الرئيسية

2-3 خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية

مرحلة بناء المقياس يقوم الباحث بجمع البيانات والمعلومات لأغراض العرض والتحليل ومن الأساليب المستخدمة في هذا المجال استمارة الاستبيان ولما كان البحث يهتم باستطلاع آراء إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .

لذا اعتمد الباحث استمارة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والتي قام الباحث بأعدادها وتصميمها

2-4 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

اعتمد الباحث لبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحث في صياغة فقرات المقياس وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة والتنظيم والتدريب والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها الفقرات، وبعدها قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس.

وقد حاول الباحث إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية (21) فقرة مقترحة تمثل مقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .

2-5 تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) "حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل الاساليب الشائعة في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة " (9:144)

واستندت في صياغة فقرات المقياس على الاسس الاتية وهي : (10:39)

1-ان يكون للفقرة معنى واحد ومحدد .

2-الابتعاد عن استخدام اسلوب النفي .

3-تكتب بلغة سهلة و واضحة .

4-ممثلة لمجالات المقياس

2-6 عرض فقرات المقياس على المحكمين

بعد أن أعد المقياس بصيغته الأولية والذي احتوى على (21) فقرة قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى أن تكون مناسبة في قياس ما وضعت لقياسه فضلا عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون.

قام الباحث بتحليل نتائج الاستبيان مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، حيث قبلت الفقرات التي يتفق عليها (75%) فأكثر من المحكمين ، ويشير (بلوم) إلى " أنه على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق . (6:126)

وقد حصل الباحث على نسبة الاتفاق ونتيجة لذلك حذف فقرة واحدة .

2-7 إعداد المقياس بصيغته النهائية

بعد أن حددت فقرات المقياس قام الباحث بالإجراءات التالية:

1- كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن فقرات المقياس ، لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت.

2-أن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

8-2 التجربة الاستطلاعية

"وهي استطلاع الظروف المحيطة في الظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها " (16:88)

بعد إن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تطبيق مقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .

وعلى عينة مكونه من (20) لاعب لأندية الدوري الممتاز لكرة القدم للموسم 2019-2020 وبتاريخ 2019/12/29 لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث, وقد قام الباحث بإعطاء الوقت الكافي لإفراد العينة ووجد الباحث إن الفقرات مناسبة ومتوسط الوقت المستغرق في الإجابة قد تراوح بين (10-15) دقيقة للمقياس .

9-2 التجربة الرئيسية

ان الغرض من اجراء هذه التجربة هو بناء مقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم في العراق من وجهة نظر اللاعبين.

10-2 مؤشرات صدق وثبات المقياس**1-10-2 صدق المقياس**

هو الاختبار (المقياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، إي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً وإحصائياً (13:122)

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات استمارة المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على الخبراء والمختصين في علم الإدارة والاختبارات والقياس كما مر في عرض الصيغة الأولية للمقياس.

2-10-2 ثبات المقياس

من الطرق الإحصائية لتعيين معامل الثبات طريقة الفا كرونباخ استخدمت هذه الطريقة نظراً "لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية " (11:282)

اذ استخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة البناء البالغة (20) لاعب على المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) تبين أن قيمة معامل الثبات بلغ (0,883) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث " (78:1)

2-10-3 الموضوعية

يكون الاختبار موضوعياً عندما لا تتأثر النتائج الخاصة بالاختبار بذاتية المصحح أو شخصيته أي أن المفحوص يحصل على درجة معينة عندما يقوم بتصحيح الاختبار أكثر من واحد، ومن الصفات التي تجعل

الاختبار موضوعياً أن تكون الأسئلة التي يحتوي عليها الاختبار محددة ويكون للسؤال جواب واحد وليس غامضاً " (49:8)

2-11 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (20) فقرة حيث قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (256) لاعب وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة , إذ أصبح لكل لاعب درجه خاصة به.

2-12 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم	66.472	10.375

إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم 66.472 10.375
2-3 عرض نتائج مستوى إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق .

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	84-100	33	12.89%
جيد	68-83	43	16.79%
متوسط	52-67	97	37.89%
مقبول	36-51	46	17.96%
ضعيف	20-37	37	14.45%

يتبين من الجدول (2) إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق . قد توزعت العينة على عدة مستويات إذ يتضح أن الإداريين الذين بلغوا مستوى جيد جداً عددهم (33) اداري أي ما نسبته (12.89%) والمستوى جيد (43) اداري ونسبته (16.79%) والمستوى متوسط (97) اداري أي ما نسبته (37.89%) والمستوى مقبول (46) اداري أي ما نسبته (17.96%) والمستوى ضعيف (37) اداري أي ما نسبته (14.45%)

من خلال النتائج الواردة في أعلاه ان الأندية الرياضية الذين حصلوا على مستوى جيد جداً ومستوى جيد تبين ان من خلال مفهوم ادارة الشفافية يتضح أن توافرها أصبح شرطاً أساسياً في العمليات الإدارية والتنظيمية إذا رغبت الأندية الرياضية بالارتقاء بمستوى إدارتها إلى مستوى حضاري يساهم في تحسين المستوى وان متطلبات نجاح النزاهة والشفافية متعددة ومن أهمها ضرورة إحداث تطوير إداري في إدارة الأندية الرياضية.

وان هذا التطور لا يجوز معاملته بصورة منفصلة عن الجانب البشري ولا بد من العمل على إحداث تنسيق مستمر بين الإدارات المعنية وربط التدريب باحتياجات الأندية وان تكون هناك سياسة واضحة في الاختيار والتعيين من قبل الأندية تعتمد على مبدأ الكفاءة وضرورة العمل على تطوير شبكة واسعة من المعلومات بين الوحدات الإدارية داخل وخارج النادي حتى تتوفر درجة عالية من التنسيق والتعاون والدقة في الإجراءات والعمل على تعزيز دور الرقابة الذاتية لما لها من دور في تعزيز ادارة الشفافية وهذا ماكداه (هوفماستر, 2001) بان "تعزيز ادارة الشفافية الرقابة الذاتية حيث يتمتع افرادها العاملون في هذه التنظيمات الادارية المطبقة لمفهوم ادارة الشفافية باستقلالية اكثر اثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية , فكل شيء واضح لدى العاملين ولديهم من الصلاحيات ما يكفي لاتخاذ القرارات الخاصة بنطاق عملهم ضمن قواعد العمل وانظمته , وهذا يعزز الرقابة الذاتية بدلا من الرقابة الادارية المستمرة" (319:18)

وهناك العديد من المتطلبات الأساسية يجب توفرها لتعزيز دور ادارة الشفافية منها ضرورة توفير قنوات اتصال واضحة ومحددة وتمكن الجميع وكذلك التركيز علي تحسين كفاءة القيادات الإدارية من خلال التدريب الأفضل واختيار أفضل العاملين، وتقييم ومراجعة طبيعة الأعمال التي يمارسها داخل النادي بهدف تحقيق الاستقرار والعمل على توفير نظام للحوافز يشجع بالتمسك بأخلاقيات الوظيفة والأمانة والنزاهة والتمسك بقواعد العمل ونظمه بهدف تعزيز الشفافية الإدارية وهذا ما أكده (اللوذي، 1999: 146) إن " شفافية القوانين الإدارية تعني وضوحها وبساطة صياغتها وسهولة فهمها ، فضلا عن سهولة الإجراءات التنفيذية وبساطتها وعدم تعقيدها وعدم السماح بالالتفاف عليها وإطالتها غير المبررة وكذلك النزاهة في تنفيذها " (14:146)

من وجهة نظر الباحث يجب تعزيز الثقة لإدارة الشفافية وما يرتبط بها من توفير مناخ تنظيمي ملائم يشمل التنسيق بين مختلف المستويات وتوزيع المسؤوليات بشكل واضح . وهذا ماكداه (القريوتي 2000) "ان الحد من التوتر وتشجيع العمل بروح الفريق الواحد وبناء الثقة والمصداقية بين افرادها وتقييم ادائهم واشتراكهم في صناعة القرار وتنمية الرقابة الذاتية ووضوح قنوات الاتصال وبالتالي فان هذا يستلزم تعزيز ادارة الشفافية والتي تشمل تعزيز الثقة واتاحة الفرصة للاطلاع على المعلومات والاجراءات الادارية المختلفة " (4:35)

أما الذين حصلوا على مستوى (متوسط) لان الحماس لما يقدمونه من برامج ادارية ينبع أساساً من إحساسهم بالحدثة والإبداع لذا فمن الضروري أن يحرص الاداري على تجديد وتحديث ما يقدمه من أساليب إدارية تنفيذية ، وتجديد الأسلوب ، واستخدام أساليب وأدوات جديدة يعد تحديد الخيار الاستراتيجي بأنها الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الادارية الاخرى بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كلا حسب اختصاصه، وذلك للاستفادة منها في اداء المهام المنوطة للعاملين ، وهذا ماكداه (ابو كريم واحمد فتحي) "ان شفافية القرارات والتشريعات والقوانين والانظمة والاجراءات تعمل ضمن اطار شامل على مستوى جميع مؤسسات الدولة ، وعلى مستوى يتطلب ضرورة توافر معلومات فعالة كذلك تتضمن الزام الادارات العليا بتطبيق مفهوم الشفافية " (2:17)

وان عملية تبادل الافكار يجب ان تكون مفتوحة من القائد لأفكاره ومعتقداته بينه وبين أتباعه، وذلك للتقليل من المشاعر الغير ملائمة والسلبية بينه وبين أتباعه. وهذا ما أكده (السلمي) "أن الموارد البشرية تضم كل الأفراد العاملين في المنظمة من مختلف النوعيات والجنسيات، ومهما اختلف وتنوعت مستويات المهارة وأنواع الأعمال التي يقومون بها، فهي تشمل كل هيئة الإدارة، والعاملين في مجالات الخدمات والمهن المساعدة في أي منظمة" (12:49)

من وجهة نظر الباحث تتطلب القيادة الشفافية بتبني القائد نمطا من الانفتاح والوضوح في تعامله مع الاخرين وذلك بمشاركة المعلومات اللازمة في صنع القرارات وتشجيع الاخرين عن طريق خلق مستويات عالية من الانفتاح او خلق ثقة عالية متبادلة بين الطرفين . وهذا ماكداه (هلال 2010) "ان القائد الذي لا يشارك الموظفين في المعلومات ولا يفي بوعوده يحصد نتائج سلبية ، في حين تودي شفافية

القائد الى زيادة الثقة والمشاركة في الادوار وانخفاض السلوكيات المنحرفة والانتماء للعمل والتعاون ورغبة اكبر في تحمل المسؤولية". (17: 61)

اما المستوى (مقبول وضعيف) ويرى الباحث ان عدم اهتمام الهيئة الإدارية للنادي بتوفير مناخ ملائم للأبداع وتحقيق ادارة الشفافية بين أعضاء الهيئة الإدارية، فضلاً الى أدراكمهم لما يعود عليهم ذلك بإضافة القيم الجوهرية لأهداف النادي، وكذلك السمعة التنظيمية لجميع العاملين. يحول دون تحقيق الأهداف المرسومة ،كما أن التكتم على المعلومات والنشر الضعيف للبيانات وغموض الاتصال، وضبابية الاجراءات، من شأنها أن تفتح فجوة في نفوس أعضاء الهيئة الإدارية ، وهذا ما يوكده (الراشدي 2007) " ان الغموض في المنظمة يؤثر ويقلل من روح الانتماء لها لذا فعدم الكشف وايضاح المعلومات بين القيادات العاملة لا يعزز دور الولاء والثقة لدى العاملين ولا يزيد من انتاجهم حين لا يعرفون كل شيء عنها باعتبارهم جزء من هذه المنظمة " (17:5)

والشفافية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي يجب على جميع المنظمات الإدارية الإخذ بها لما لها من أهمية في إحداث إدارة ناجحة تحاول معالجة العديد من المشاكل الإدارية كغموض في القوانين واللوائح المعمول بها ومحاولة إيجاد سبل لتبسيط الإجراءات من اجل مكافحة الفساد الإداري. وان زيادة الشفافية تساهم في زيادة درجة الثقة التي تمنحها الأندية الرياضية للهيئات العامة والجمهور للحصول على الخدمات والذي ينعكس أهداف النادي ، أن على أعضاء الهيئة الإدارية للنادي أن تولد مناخاً ملائماً لمسار تحقيق شفافيتها وتعمل عل استدامة خطوطها باستراتيجيات هادفة في ضوء أيمانها بالشفافية، التي تنبثق من الاستراتيجية الكلية للنادي ويؤكد (حوامدة وجرادات 2005) " أن توضيح التشريعات والمواد التنظيمية، من شأنه أن يسهل فهمها واستقرارها وانسجامها مع بعضها البعض، وموضوعيتها ووضوح لغتها وفقاً للتغيرات الادارية " (20:7)

من وجهة نظر الباحث يمكن ان تتعرض ادارة الشفافية لبعض التجاوزات والخروقات من قبل البعض من خلال الافصاح غير الدقيق او غير السليم عن المعلومات او استغلالها من قبل المستخدم لها لتحقيق اهداف خاصة. وهذا ماكد (الشمري 2002) "ان اساءة تفسير المعلومات والبيانات المطلوبة من قبل مستخدميها والذي يعود الى التحيز المقصود". (3: 702)

الخاتمة :

أستنتج الباحث ما يلي: بناء مقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق. وجود تباين واضح في تطبيق إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق . اثبت نتائج الدراسة تقييم الأداء المؤسسي والفردى للقيادات في الهيئات الإدارية للأندية فيها أمر يتصل مباشرة بأهداف الشفافية ومحاربة الفساد وتطوير آليات ومعايير التقييم بشكل منتظم اما التوصيات اعتمد مقياس إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق ضرورة المعرفة الواضحة من الاداريين بأهمية مبدا تطبيق الشفافية الإدارية في الأندية الرياضية بكل جوانبها لتصبح نهجا مؤسسيا

يسهم في بناء منظومة تدعو الى النزاهة من خلال الانفتاح على المستوى الداخلي والخارجي العمل على اعادة النظر بصياغة الانظمة واللوائح الغامضة والعمل على تبسيطها وصياغتها بطريقة مفهومة ومتكاملة زيادة وتوسيع الاهتمام بممارسات الشفافية الادارية وتطويرها وإعطائها بعداً استراتيجياً يلبي حاجات الأندية الرياضية في بيئة تتسم بالتغير الدائم والمتواصل.

المصادر:

- أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001 .
- ابو كريم واحمد فتحي : مفهوم الشفافية لدى الادارة العليا وعلاقته بالاتصال الاداري , رسالة دكتوراه غير منشورة , الجامعة الاردنية , عمان , 2005.
- الشمري ناظم محمد نوري : الوظيفة السياسية والاقتصادية للدول العربية وترسيخ النزاهة الادارية والتنظيمية , المؤتمر العربي الثالث في ادارة القيادة الابداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية , بيروت , 2002 .
- القريوتي محمد فاسم : نظرية المنظمة والتنظيم , ط4 , عمان , دار وائل للنشر والتوزيع , 2000.
- الراشدي وعلي : الادارة بالشفافية , ط اولى , عمان , دار كنوز للمعرفة والنشر والتوزيع , 2007.
- بلوم بنيامين(وآخرون) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني , ترجمة محمد امين المفتي (وآخرون), القاهرة مطابع المكتب المصري الحديث , 1983.
- حوامدة وباسم وجرادات محمد: درجة تطبيق المساءلة الادارية في المدارس الحكومية، محافظة جرشن مجلة التربية، جامعة المنصورة، (العدد 58)، (ح2)، المنصورة، 2005.
- خير الدين علي عويس : دليل البحث العلمي : القاهرة . دار الفكر العربي , 1999.
- شاكر مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990.
- صلاح الدين محمود :القياس والتقويم التربوي والنفسي ، ط1 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000.
- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988.

- علي السلمي: إدارة الموارد البشرية , جامعة القاهرة , دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع, 2001 .
- ليلي السي فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية , ط4 , القاهرة , مركز الكتاب للنشر, 2007.
- موسى اللوزي : التنمية الادارية. المفاهيم .الاسس. التطبيقات. عمان, دار وائل النشر, 1999.
- محمد نصر الدين رضوان : الاحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية , ط1 , دار الفكر العربي , القاهرة , 2003 .
- نوري إبراهيم ورافع صالح فتح : دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية , بغداد , 2004.
- هلال محمد عبد الغني : مهارات مقاومة ومواجهة الفساد, دور الشفافية والمساءلة والمحاسبة في محاربة الفساد , مصر الجديدة , مركز تطوير الاداء والتنمية , 2010 .
- هو فماستر والبرت : بناء ثقافة تنظيمية تقوم على النزاهة والشفافية والمساءلة , ط1 , مؤتمر افاق في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة , منظور استراتيجي, القاهرة , المنظمة العربية للتنمية, 2001.

السادة الخبراء والمختصون في مجال الادارة والاقتصاد والتربية الرياضية الذين عرضت الفقرات عليهم.

ت	الاسم	الاختصاص	عنوان العمل
1	أ د عبد الرضا فرج بدرابي	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
2	أ د عبد الكاظم جليل حسان	علم النفس / كرة قدم	التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة البصرة
3	أ د طاهر محسن منصور	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
4	أ د قصي فوزي خلف	الادارة والتنظيم الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
5	أ د محمد حسين منهل	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
6	أ د حسين جواد كاظم	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
7	ام د عقيل جراح صبر	الادارة والتنظيم الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة
8	ام د وميض عبد الزهرة	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
9	ام د فواد عبد المهدي محمود	الادارة والتنظيم الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البصرة

كلية التربية الرياضية

م/ استمارة استبيان

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء (دراسة تحليلية لمستوى إدارة الشفافية في الهيئات الإدارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في العراق)

ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية والتأشير بعلامة (أما العبارة التي تشعر بأنها توافقك أو لا توافقك .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

في هذه الفقرة مثال توضيحي .

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
1	التحلي بالمرونة والقدرة على صناعة القرارات الصائبة بناءً على المعلومات المتوفرة والخبرة والمعرفة السابقة.	√				

ملاحظة :-

□ لأتوجد إجابة صحيحة أو أخرى خاطئة دائماً تكون اجابتك على اساس ما تشعر به

□ ان المعلومات التي تقدمها تكون لأغراض البحث العلمي فقط .

الباحث

المقياس بصيغته النهائية

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
1	التحلي بالمرونة والقدرة على صناعة القرارات الصائبة بناءً على المعلومات المتوفرة والخبرة والمعرفة السابقة..					
2	يبنى ثقة عند اللاعبين للقيام بالمجهود اللازم لتحقيق المستويات المتوقعة من النتائج..					
3	مشاركة الآخرين باتخاذ القرارات.					
4	خلق ثقة متبادلة بين اللاعبين وادارة النادي .					
5	يهتم بحاجات ورغبات اللاعبين ويوضح لهم كيف سيتم اشباعها.					
6	نقل السلطة والمسؤولية الى المستويات الدنيا في النادي.					
7	تقديم العون والمساعدة من الهيئة الإدارية الى الجميع في النادي.					
8	تطوير ودعم بناء ثقافة القيادة المشتركة					
9	تجسيد القيم المؤسسية وإعطاء القدوة الحسنة في النزاهة والمسؤولية المجتمعية والسلوك المهني داخل النادي وخارجها.					
10	اعتماد انماط منظميه مرنة ورشيقة بدلا من الانماط التقليدية.					
11	صدق النادي وجديته في منح الحرية لكل المستويات والتشكيلات في النادي.					
12	التزام النادي بدعم العاملين واسنادهم اعتمادا على مداخل المشاركة والاندماج.					
13	نيل الرقابة المباشرة والاستعاضة عنها بالرقابة الذاتية ضمن منظور الثقة المتبادلة بين النادي والعاملين.					
14	زيادة علم وادراك الجميع عن اهمية وقيمة الاهداف المعنية والرسالة اللازمة لتحقيقها.					
15	اتباع التشريعات ودقة الأعمال المنجزة وفق التعليمات وسهولة الوصول إلى اتخاذ القرارات المناسبة.					
16	السماح بتبادل المعلومات وتوضيح العمل المطلوب من الجميع					
17	التزامهم بقيم ومبادئ النادي ومدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة.					
18	تحقيق أعلى مستويات الثقة للمعنيين من خلال تبني الآليات الفاعلة.					
19	تفويض السلطة للمستويات الدنيا في النادي. إذ يجب ان تكون هذه العملية واضحة المعالم وغير غامضة					
20	ضمان تزويد القادة بمعلومات دقيقة وكافية توفر لهم الدعم لصناعة القرار.					