

الشَّفافية الإدارية للقيادات العليا لبعض الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين

Administrative Transparency Of The Senior Leadership Of Some Central Sports Federations For Individual Games From The Point Of View Of Employees

م. صفاء سهيل محمد موسى

أ. د عثمان محمود شحادة

Prof.Dr. Othman Mahmoud Shehaza

Safaa Suhail Mohammed

Diyala University/College of Physical Education and Sports Sciences

الكلمات المفتاحية : الشَّفافية الإدارية – العاملين في الاتحادات

الملخص:

إذ احتوى الباب الأول على المقدمة وجرى التطرق بوساطتها إلى أهمية الدراسة بوساطة بناء وتقنين مقياس الشفافية الإدارية للقيادات العليا لبعض الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين، فضلاً عن ذلك محاولة التَّعَرَّف على يمتلكونه من مستوى الشفافية الإدارية من وجهة نظر العاملين. ويمكن توضيح هذه الأهمية بالنقاط الآتية:

- تتطرق الدراسة إلى مفهوم إداري فعّال ومهم هو الشفافية الإدارية وتطبيقه في المجال الرياضي في الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين في العراق.

- بناء وتقنين مقياس الشفافية الإدارية للقيادات العليا لبعض الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين والتَّعَرَّف على امكانات تطبيقه لقياس مدى الشفافية التي يمتلكونها في قيادة اتحاداتهم بصورة فاعلة لتحقيق الفوائد المرجوة.

- تضع الدراسة هذه المسؤولية المهمة والكبيرة على القائمين في الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية للعناية والتفاعل مع المتغيرات والتطورات العلميَّة والفكرية والإدارية الحاصلة في عالمنا اليوم.

وتكمن مشكلة البحث التي تطرحها هذه الدراسة في عدم وجود أداة قياس لمستوى الشَّفافية الإدارية للقيادات العليا لبعض الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين، لذا فإنَّ هذه الدراسة تستكشف مدى تطبيق الشَّفافية الإدارية في الاتحادات الرياضية بوساطة الإجابة عن التساؤل الآتي:

كيف يمكن تطبيق الشَّفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات الفردية المركزية من وجهة نظر العاملين؟



ويهدف البحث إلى بناء وتقنين مقياس الشفافية الإدارية للقيادات العليا لبعض الاتحادات الرياضية المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأساليب (المسحي) لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث، وتمثل مجتمع البحث على العاملين في الاتحادات المركزية للألعاب الفردية والبالغ عددهم (1003) عاملاً، وقد اختار الباحث العاملين في بعض الاتحادات المركزية للألعاب الفردية من أجل إتمام إجراءات البحث. وقد جرى توضيح إجراءات بناء المقياس فضلاً عن ذلك توضيح مجتمع البحث وعينته، وتم عرض الأدوات المستعملة من وسائل جمع المعلومات والأجهزة المستعملة.

وفي الباب الرابع جرى عرض أهم النتائج التي تمّ التوصل إليها وتحليلها ومناقشتها لتحقيق أهداف البحث، وتمّ التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات ومن أهمها:

- وجود تباين بين القيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية بمحاور الشفافية الإدارية من وجهة نظر العاملين.

- انحصرت نتائج أفراد عينة البحث في مقياس الشفافية الإدارية ضمن مستويات (متوسط ومقبول).

- توصل الباحث إلى أنّ الاتحادات المركزية في مجال الاتصال الإداري لم تكن في المستوى المطلوب في إحداث تأثير على النشاطات وذلك لخدمة مصلحة المؤسسة من أجل تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية للقيام بأعمالهم.

- توصل الباحث إلى أنّ الاتحادات المركزية في مجال المشاركة الإدارية لم تهتم في تعزيز مشاركة العاملين في صنع القرارات واطهار الشفافية الإدارية بالشكل المطلوب. أمّا أهم التوصيات فقد تمثلت في الآتي:

- اعتماد مقياس الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية بوصفه يعد أداة مهمة لتحقيق أفضل مستوى للشفافية الإدارية في عملية اختيار القيادات العليا.

- تعزيز الالتزام بالشفافية الإدارية للاتحادات المركزية للألعاب الفردية بوساطة الحاق العاملين بدورات تدريبية خاصة بالشفافية الإدارية مما يؤدي إلى دعم قيم النزاهة والثقة لدى العاملين وكشف محاولات الفساد.

- إفساح المجال لمشاركة أوسع من قبل الاتحادات الفرعية التابعة للاتحادات المركزية للألعاب الفردية في عملية صناعة القرارات المتعلقة بأمور الاتحادات.

- ضرورة نشر ثقافة المساءلة بين العاملين بالاتحادات المركزية بما تتضمنه من اكتشاف العوامل المؤدية إلى حالات الفساد ومعالجتها.



Abstract

The study included five chapters:

The first chapter contains the introduction, and through it, the importance of the study was discussed through building and codifying the measure of administrative transparency for the senior leaders of some central sports federations for individual games from the workers' point of view, as well as trying to identify their possessions from the level of administrative transparency from the workers' point of view. This importance can be explained by the following points:

The study deals with an effective and important administrative concept, which is administrative transparency and its application in the sports field in the central sports federations for individual games from the point of view of workers in Iraq.

Building and codifying the measure of administrative transparency for the senior leaders of some central sports federations for individual games from the workers' point of view and identifying the possibility of applying it to measure the extent of transparency they have in effectively leading their federations to achieve the desired goals.

This study places the important and great responsibility on those in charge of the central sports federations for individual games to care and interact with the changes and scientific, intellectual and administrative developments taking place in our world today.

The research problem presented by this study is the lack of a measuring tool for the level of administrative transparency of the senior leaders of some central sports federations for individual games from the workers' point of view. Therefore, this study explores the extent of the central federations in applying administrative transparency by answering the following question:

How can administrative transparency be applied to the senior leadership of the central individual federations from the point of view of the worker?

The research aims to build and standardize a measure of administrative transparency for the senior leaders of some central sports federations for individual games from the workers' point of view.

Research areas:

The human field/ workers in some central federations for individual games.

Time domain/ for the period from 11/21-2021 to 1/20-2022.

Spatial domain/ (Fencing Federation, Weightlifting Federation, Boxing Federation, Athletics Federation, Gymnastics Federation, Wrestling Federation, Judo Federation, Swimming Federation and Tennis Federation which were included in the study).

The second chapter included two axes: The first axis included (22) twenty-two theoretical articles related to the concept of administrative

transparency, leadership and unions, and the second axis (2) included two studies from previous Arab and foreign studies.

The researcher adopted the descriptive approach using (survey) methods to solve the research problem as it is the most appropriate method to reach the objectives of the research. Search procedures. The procedures for constructing the scale were clarified, as well as the research community and its sample. The tools used were presented, including the means of collecting information and the devices used.

In the fourth chapter, the most important results that were reached, analyzed and discussed to achieve the research objectives were presented. A set of conclusions and recommendations were reached, the most important of which are:

There is a discrepancy between the senior leaders of the central federations for individual games in the axes of administrative transparency from the workers' point of view.

The results of the research sample members were limited to the measure of administrative transparency within the levels (average and acceptable).

The researcher concluded that the central unions in the field of administrative communication were not at the required level in making an impact on the activities in order to serve the interest of the institution in order to provide the employees with the necessary information to carry out their work.

The researcher concluded that the central unions in the field of administrative participation were not interested in enhancing the participation of workers in decision-making and showing administrative transparency in the required manner.

The most important recommendations were as follows:

Adopting the measure of administrative transparency for the senior leaders of the central federations for individual games, as it is a tool to achieve the best level of administrative transparency in the process of selecting senior leaders.

Enhancing the commitment to administrative transparency of the central federations for individual games by enrolling workers in training courses related to administrative transparency, which leads to supporting the values of integrity and trust among workers and exposing corruption attempts.

Allow a wider participation by the subsidiary federations of the central federations for individual games in the decision-making process related to the affairs of the federations.

The necessity of spreading the culture of accountability among the employees of the central unions, including the discovery and treatment of the factors that lead to cases of corruption.

تزايدت العناية بموضوع الشفافية بوصفها من المفاهيم الحديثة على المستوى العالمي بصفة عامة ، والمستوى المحلي بصفة خاصة ، وأن الوعي بهذه المفاهيم وتطبيقاتها يؤدي إلى تحقيق أكبر قدر من الشفافية والعدالة ، كذلك فهم حق مسالة القيادات العليا للاتحادات الرياضية ، وحماية العاملين ، وجميع المعالم فيها والحد من مشكلة المخاطر الإدارية وبعد موضوع الشفافية الإدارية من المواضيع الحديثة نسبيا في الأدبيات الإدارية المعاصرة التي تشكل أهمية بالغة للاتحادات المركزية بشكل عام والاتحادات الفردية بشكل خاص اذا ما جرى ممارستها وفق الأساليب الإدارية الصحيحة والأسس العلمية ، ونتيجة للتغيرات التي يشهدها العالم بالوقت الحاضر تفاقمت هذه الأهمية وأصبحت لها دورا كبيرا ورئيسا في تقدم الاتحادات الرياضية أو تخلفها ضمن بيئة أعمالها ، وأن حرص الاتحادات الرياضية لاسيما المعاصرة منها على التركيز، وإيلاء الشفافية الإدارية أهمية كبيرة بوساطة ترجمة ممارستها وانعكاسها على أنشطة ووظائف هذه الاتحادات ينبع من إيمان الإدارات العليا لهذه الاتحادات بالفائدة المتحققة لها نتيجة ذلك.

بدأت أغلب دول العالم المتقدمة الى إدخال مفهوم الشفافية وممارستها ضمن تشريعاتها ودساتيرها وبالتالي انعكس ذلك على معظم القطاعات ومنها الرياضية، كما يشغل مفهوم الشفافية الإدارية أهمية كبيرة نظرا إلى المتغيرات التي تشهدها الاتحادات الفردية الرياضية المركزية في العراق، وتتطلب الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية الوضوح في العلاقات والممارسات والتعاملات والسلوكيات كما تتطلب توفير مناخ تنظيمي على المستويات الإدارية كافة ويكون مبني على المصداقية والثقة بين الإدارة والأفراد بوساطة ما تمنحه الإدارة العليا من صلاحيات للقيام بمسؤولياتهم وتوفير المعلومات للعاملين بحسب متطلبات العمل.

تعدُّ الاتحادات الرياضية الحلقة المتجمعة الأكثر استجابة لمتطلبات التطور والنمو السريع والكبير في الخدمات التي تستعملها إدارة الاتحادات في تطبيق الشفافية الإدارية للقيادة العليا ، إذ إنَّ المؤسسات والاتحادات الرياضية بحاجة ماسة إلى قيادات إدارية تسعى إلى النهوض بالمؤسسة على أرض الواقع بوساطة النزاهة والعمل الجماعي والتقيد بأخلاقيات العمل المؤسسي ، وبذلك يجب على رؤساء الاتحادات والقيادات العليا في المؤسسات الرياضية توفير المعلومات اللازمة لمتخذي القرار والشفافية مع المستويات الإدارية الأدنى في المؤسسات التابعة لها ، وهذا يستلزم الإفصاح عن المعلومات والالتزام بأسلوب المشاركة ، فالمعلومات لا تأتي بشكل دائم من داخل المؤسسة ، لأن الكثير من هذه المعلومات تتكون من تفاعل الوحدات الإدارية في الاتحادات الرياضية داخل المؤسسة ذاتها ، ومن ثمَّ فإنَّ هذه المعلومات يجب أن تخضع للتحليل والتقويم والإبداع من جانب متخذ القرار لمختلف الاتحادات الرياضية.



تتميز الاتحادات الرياضية بدورها الفاعل في وصول العراق إلى منصات التتويج بوساطة القيادة الإدارية التعاونية التي تتبنى الديمقراطية في اتخاذ القرارات ، وتعد الشفافية الإدارية للقيادات العليا من اهم العناصر الإدارية التي يجب على القيادات الرياضية تطبيقها في الوقت الحاضر لما تتميز به من ثقة بالعمل الذي يجعل من المرؤوسين قيادات مستقبلية تسهم في تطوير الألعاب الفردية وجعل المؤسسات الرياضية التي تخضع إلى القوانين واللوائح والاتحادات المركزية ، لكي تؤدي عملها بصورة صحيحة بما يتطلب تطبيق الشفافية الإدارية في كل عناصرها وأهدافها.

وتبرز أهمية الدراسة بوساطة تمكين القيادات الإدارية في الاتحادات المركزية للألعاب الفردية التعرف على درجة تطبيق الشفافية الإدارية داخل المؤسسات والاتحادات الرياضية ومدى إسهامها في تطوير عملهم وانعكاساتها على النتائج التي تحققها.

كما ان أهمية الشفافية الإدارية للقيادة العليا وما يترتب عليها من ملامح تؤثر بشكل ملموس في المجتمع الرياضي ، إذ يقع على القيادات العليا الدور الفعال في ترسيخ مبادئ الشفافية والعدالة وذلك لمعالجة العديد من المشاكل الإدارية ، كالغموض في القوانين واللوائح المعمول بها ومحاولة إيجاد سبل لتبسيط الإجراءات من أجل مكافحة الفساد الإداري ، ولكون الباحث من الرياضيين الذين مارسوا وعملوا في الاتحادات الفردية المركزية العراقية لاحظ وجود ضعف في تطبيق الشفافية الإدارية داخل الاتحادات بسبب ضعف المناخ التنظيمي الذي يحول دون تطبيقها وهنا تكمن مشكلة البحث بوساطة يعرف مدى تطبيق الشفافية الإدارية للقيادات العليا من وجهة نظر العاملين في الاتحادات الفردية المركزية الرياضية في العراق.

انطلقت الدراسة الحالية من قضية جوهرية مفادها: كيف يمكن تطبيق الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات الفردية المركزية من وجهة نظر العاملين؟ وذلك بواسطة إدراك متخذي القرار في الاتحادات الرياضية الفردية لدور وتأثير الشفافية الإدارية في ذلك دون التعرض لمشكلات قد تؤدي إلى إضعاف عملية الوصول لتحقيق الهدف المنشود من ذلك.

أهداف البحث:

بناء مقياس الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين.

تقنين مقياس الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية من وجهة نظر العاملين.

التعرف على مستوى الشفافية الإدارية للاتحادات المركزية الرياضية للألعاب الفردية.

2-منهجية البحث وإجراءات الدراسة:

2-1منهج البحث:

يمثل المنهج مجموعة القواعد والإجراءات التي يجب أن يتبعها الباحث للوصول إلى النتائج المستهدفة، فالمنهج "عبارة عن أسلوب أو تنظيم أو استراتيجية أو خطة عامة تعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد والخطوط يفاد منها في تحقيق أهداف البحث أو العمل العلمي"، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي ذو الأسلوب المسحي؛ لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث، إذ إنَّ البحوث الوصفية غالباً ما تستهدف توفير البيانات التي تصف هيكل مجتمع البحث وخصائصه.

2-2عينة الدراسة:

تمثّل مجتمع البحث على العاملين في بعض الاتحادات الرياضية المركزية في العراق والبالغ عددهم (1003) عاملاً (*). وقد اختار الباحث مجتمع العاملين في بعض الاتحادات الرياضية المركزية من أجل إتمام إجراءات البحث كما في الجدول (1) و(2).

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث في بعض الاتحادات الفردية المركزية التي شملت بالدراسة الحالية.

العينات		العدد		الاتحادات
تقنين	بناء	عينة من بعض الاتحادات	استطلاعية	
مقياس الشفافية الإدارية	مقياس الشفافية الإدارية	112	5	المصارعة
27	22	60	صفر	المبارزة
15	8	95	صفر	رفع الأثقال
13	10	35	صفر	الجودو
7	5	272	5	الملاكمة
29	15	260	15	ألعاب القوى
28	21	51	صفر	التنس
8	6	82	صفر	السباحة
15	11	36	صفر	الجمناستيك
8	6			

(* جري احصاء عدد العينة بوساطة الاتحادات الوطنية للألعاب الفردية.



150	104	25	1003	المجموع الكلي
%14.95	%10.36	%2.49	100%	النسبة المئوية

الجدول (2)

يبين عينة البحث التي شملت الدراسة الحالية.

ت	مجتمع البحث	عدد العينة	النسبة المئوية
1	عينة البحث	279	%100
2	التجربة الاستطلاعية	25	%8.96
3	عينة البناء	104	%37.27
4	عينة التقنين	150	%53.76

2- 3 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأدوات والأجهزة المستعملة بالبحث:

من اجل ضمان الحصول على بيانات ونتائج صحيحة ودقيقة فقد استعان الباحث

بالأدوات والاجهزة البحثية الاتية :

2 - 3 - 1 وسائل جمع البيانات

المصادر والمراجع العلمية.

الدراسات والبحوث السابقة.

شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

استمارة اراء الخبراء والمختصين

المقياس (الشفافية الإدارية).

فريق العمل المساعد.

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة:

جهاز كومبيوتر (hp) .

اقلام .

ساعة توقيت .



2 - 4 إجراءات البحث الميدانية :

2 - 4 - 1 التجربة الاستطلاعية :

تعد التجربة الاستطلاعية " تدريباً للباحث، للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال إجراء المقياس لتفاديها". قد لا تكون عبارات المقياس واضحة للمختبرين مثلما هي واضحة لدى الباحث، لذا قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية

على مجموعة من المختبرين، للتعرف بوساطتها على :

رأي المختبرين في تعليمات المقياس.

التأكد من ملائمة عبارات المقياس.

الزمن الذي يستغرقه الاختبار.

كفاءة فريق العمل المساعد.

معرفة المشكلات التي تواجه الباحث خلال في اثناء عمله.

جرى إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (25) عاملاً في الاتحادات المركزية الفردية اختيروا عشوائياً، وجاءت نتائج التجربة إيجابيه على نحو كبير لأسباب عدة، منها حماس العاملين في الاتحادات المركزية الفردية في تنفيذ ما مطلوب، وكذلك اهتمام الباحث وفريق العمل المساعد، وقد اتضح أن العبارات من حيث الصياغة والمعنى واضحة ومفهومة، فضلاً عن ذلك خلو التجربة من السلبيات والمعوقات.

2-4-2 تجربة الاساسية لمقياس الشفافية الادارية:

بعد التأكد من اتمام جميع الخطوات اللازمة لبناء المقياس، والتأكد من سلامة الاختبار في التجربة الاستطلاعية، جرى تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (104) عاملاً وبنسبة مئوية بلغت (10.36%)، بعض الاتحادات المركزية الفردية، وفي اثناء المدة الممتدة من (12\12\2021م ولغاية 1\16\2022م) مع فريق العمل المساعد ولغرض التحليل الإحصائي للعبارات وذلك لاختيار العبارات الصالحة واستبعاد العبارات غير الصالحة استناداً إلى قوتها التمييزية والاتساق الداخلي، ولاستخراج مؤشرات الصدق والثبات.

2-5 استخراج الأسس العلمية للمقياس:

لغرض الكشف عن صدق عبارات المقياس وبشكل صحيح ، فإن الخطوة التي تلي تصحيح المقياس تعتمد على النظر في عباراته التي يتكون منها ، لذا يكون المقياس صالحاً بوساطة النظر إليه ، وأن هذا لا يمنع من وجود عبارات غير صالحة لو استبعدت من المقياس فإنه سيكون أكثر صدقاً وذلك باستعمال التحليل الإحصائي للدرجات التجريبية الذي سيكشف عن دقة العبارات في قياس ما وضعت من أجل قياسه ، لذلك أخضع الباحث الاستثمارات إلى



التحليل الإحصائي بهدف حساب الصدق والثبات اللذان يعدان من أهم الخصائص القياسية للمقياس.

2-5-1 صدق المقياس:

يعد واحدا من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس، إذ أشار (مصطفى حسين) إلى " أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من أجله أو السمة المراد قياسها"، وقد اعتمد الباحث أنواع من الصدق للتأكد من صدق مقياسه وعلى النحو الآتي:

2-1-5-2 صدق الظاهري:

هو الإشارة إلى ما يبدو أن الاختبار يقيسه وهو ليس صادقا حقيقيا بالمعنى العلمي لكلمة الصدق ، ولكنه ببساطة أن الاختبار يبدو صادقا في صورته الظاهرية ، وقد جرى تحديد الصدق الظاهري للمقياس باعتماد آراء الخبراء والمختصين واستعمال مربع (كا2) ، إذ تم عرضه على (12) خبيراً للمجالات لتحديده ، وعرضه على (15) خبيراً للعبارات .

2-1-5-2 صدق البناء:

يعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي ؛ لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات العبارات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه، وتعد أساليب تحليل العبارات مؤشرات على هذا النوع من الصدق ، إذ اعتمد الباحث على ثلاثة طرق لتحليل العبارات للتحقق من صدق البناء وهي القوة التمييزية ، ومعامل الاتساق الداخلي ، والتحليل العاملي.

2-5-2 ثبات المقياس:

ويقصد به "مدى الثقة أو الإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من أجلها"، وكما يعني "ثبات الاختبار إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في الأجواء المختلفة".

2-2-5-2 طريقة الفاكروبناخ:

استعمل الباحث طريقة (الفاكروبناخ) ؛ لأنها "تستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية" ، وهذا النوع من الثبات يسمى بـ" التجانس الداخلي الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار"، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحراف المعياري للفقرات المقررة. وقد بلغت قيمته (0.978) وهو معامل ثبات عالٍ في بحوث التربية الرياضية .



2-6 الدرجات المعيارية لمقياس الشفافية الإدارية:

تُعرّف المعايير بأنها "جداول تستخدم لتفسير درجات الاختبار، إذ يستطيع المحكم استخدام تلك المعايير لتدله عما إذا كانت درجات الأفراد الرياضيين في المستوى المتوسط أو فوق المتوسط أو أقل من المتوسط بالنسبة لعينة التقنين التي استخدمت في بناء المعايير"، إذ إنّ درجة الفرد التي يحصل عليها في اختبار ما (الدرجة الخام) ليس لها معنى بحد ذاتها ولا تصلح للمقارنة مع درجته في اختبارات أخرى أو مع درجة شخص آخر على المقياس نفسه أو على مقاييس أخرى، إلا أنّ يجري تحويلها إلى درجات معيارية، فالمعايير إذن مهمة؛ لأنّها عبرت عن كيفية أداء الآخرين على الاختبار فتوفر بذلك أساساً للمقارنة. وعلى هذا الأساس استخرج الباحث الدرجات المعيارية للمقياس، وذلك بتحويل الدرجات الخام إلى معيارية (الزائنية، والتائنية) وكما مبين في الجدول (3).

الجدول (3)

يبين درجات الخام وتكرارها والدرجة الزائنية والتائنية لمقياس الشفافية الإدارية.

الدرجة t	الدرجة z	التكرار	الدرجة الخام	الدرجة t	الدرجة z	التكرار	الدرجة الخام	الدرجة t
50.16	0.02	9	208.00	20	23.94	-2.61	2	184.00
51.25	0.13	5	209.00	21	25.03	-2.5	1	185.00
52.35	0.23	6	210.00	22	27.22	-2.28	1	187.00
53.44	0.34	4	211.00	23	29.4	-2.06	1	189.00
54.53	0.45	6	212.00	24	30.5	-1.95	3	190.00
55.62	0.56	7	213.00	25	31.59	-1.84	1	191.00
56.72	0.67	8	214.00	26	33.77	-1.62	3	193.00
57.81	0.78	4	215.00	27	35.96	-1.4	1	195.00
58.9	0.89	6	216.00	28	38.14	-1.19	5	197.00
59.99	1	5	217.00	29	39.24	-1.08	4	198.00
61.08	1.11	3	218.00	30	40.33	-0.97	4	199.00
62.18	1.22	3	219.00	31	41.42	-0.86	5	200.00
63.27	1.33	2	220.00	32	42.51	-0.75	5	201.00
64.36	1.44	2	221.00	33	43.61	-0.64	2	202.00
65.45	1.55	3	222.00	34	44.7	-0.53	3	203.00



66.55	1.65	2	223.00	35	45.79	-0.42	6	204.00	16
67.64	1.76	1	224.00	36	46.88	-0.31	8	205.00	17
73.1	2.31	2	229.00	37	47.98	-0.2	9	206.00	18
76.38	2.64	1	232.00	38	49.07	-0.09	7	207.00	19
								عدد العينة	
150								س	
207.853								ع +	
9.154									

2-7 وضع مستويات معيارية لمقياس الشفافية الإدارية.

من أجل استكمال الهدف الثاني من البحث جرى وضع مستويات معيارية لمقياس الشفافية الإدارية تم بوساطة تحديد الدرجة الأدنى التي يمكن للفرد الحصول عليها جراء إجابهته على مفردات المقياس إذ تبلغ أدنى قيمة (23.94) درجة معيارية تائية بينما أعلى درجة يمكن ان تبلغ (76.38) درجة معيارية تائية وبذلك يتضح أنّ درجات استجابة أي فرد على عبارات المقياس ستتحصر بين تلك الدرجتين وكما في الجدول (4).

الجدول (4)

تكرار الدرجات المعيارية ومستوياتها ونسبها المئوية لمقياس الشفافية الإدارية.

الدرجة	التكرار	النسبة المئوية %	المستوى
29-20	5	3.33	ضعيف جدا
39-30	17	11.33	ضعيف
49-40	49	32.67	مقبول
59-50	60	40	متوسط
69-60	16	10.67	جيد
79-70	3	2	جيد جدا
المجموع	150	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		207.853	9.154

يتبين من الجدول (4) أنّ أعلى تكرار متحقق للعينة على مقياس الشفافية الإدارية للمستوى الأول، وهو (متوسط)، فقد حصل على (60) تكرارا بنسبة مئوية مقدارها (40%)، والمستوى الثاني هو (مقبول) حصل على (49) تكرارا بنسبة مئوية مقدارها (32.67%)، المستوى الثالث (ضعيف) فقد حصل على (17) تكرارا بنسبة مئوية (11.33%)، والرابع هو (جيد) حصل



على (16) تكرار بنسبة مئوية مقدارها (10.67%) ، والمستوى الخامس هو (ضعيف جدا) حصل على (5) تكرار بنسبة مئوية مقدارها (3.33%) ، والمستوى السادس هو (جيد جدا) حصل على (3) تكرار بنسبة مئوية مقدارها (2%) ، وهذا ما يشير إلى أنّ قيم الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية قد تكون إيجابية إلى حد ما ولكن المرجو هو الوصول إلى أعلى من ذلك لتحقيق الشفافية الإدارية بصورة تامة والذي يسهم في تطوير عمل الاتحادات المركزية للألعاب الفردية.

يعزو الباحث ظهور هذه المستويات إلى اهتمام بعض هؤلاء العاملين بمبادئ الإدارة من حيث الشفافية الإدارية ومراعاتها واعتبارها أساسا يعتمد عليه في عملهم من خلا التطبيق واعتبار الجهد الجماعي اثناء العمل أساسيا وضروريا جدا والتعامل بموضوعية مع المواقف والمشكلات والمعوقات التي تحدث مع العمل ومحاولة تذليلها بوساطة عملية اتخاذ القرارات الإدارية والتحقق من جهود العاملين باستمرار باستعمال الأسلوب العلمي ومعالجة الأمور بشكل فني ومبرمج بهدف تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وبأيسر الطرائق وبأقل وقت في أثناء سير العملية الإدارية.

ويرى الباحث أنّ اهم متطلبات الشفافية الإدارية هو أنّ تؤمن الإدارة بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء الاتحادات المركزية للألعاب الفردية وبالإضافة الى ذلك تبني الإدارة سياسات الوضوح والمكاشفة في ممارسة أعمالها مع خضوعها للمساءلة، ولتحقيق الشفافية لابد أنّ تتميز الإدارة باستقرار تشريعاتها وسهولة فهمها وانسجامها كما أنّه لا غنى عن المساءلة الإدارية للعاملين بالاتحادات المركزية للألعاب الفردية وهذه المتطلبات صعبة التحقيق في الدول النامية والتي لا تنتهج سياسة الشفافية في الكثير من المؤسسات الرياضية ولذا جاءت درجة الشفافية الإدارية للقيادات العليا للاتحادات المركزية للألعاب الفردية من وجه نظر العاملين بدرجة متوسطة، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من (لامج lamming) وجرهام وآخرون (graham,et.,al) أنّ توافر الشفافية الإدارية أصبح شرطا أساسيا في العمليات الإدارية والتنظيمية إذا رغبت المؤسسات الرياضية بالارتقاء بمستوى اداراتها إلى مستوى حضاري يسهم بتحسين المستوى المعيشي للفرد، وأنّ متطلبات نجاح النزاهة والشفافية متعددة ومن أهمها ضرورة إحداث تطوير إداري في إدارة مؤسسات الاتحادات المركزية للألعاب الفردية وأنّ هذا التطور لا يجوز معاملته بصورة منفصلة عن الجانب البشري ولا بد من العمل على إحداث تنسيق مستمر بين إدارات الاتحادات المعنية وربط التدريب باحتياجات الاتحادات وأنّ تكون هناك سياسة واضحة في الاختيار والتعيين من قبل الاتحادات تعتمد على مبدأ الكفاءة وضرورة العمل على تطوير شبكة واسعة من المعلومات بين الوحدات الإدارية للاتحادات حتى تتوافر درجة عالية من التنسيق والتعاون والدقة في الإجراءات والعمل على تعزيز دور الرقابة لما لها من دور في تعزيز



الشفافية الإدارية ومن هنا يتضح أنّ هناك العديد من المتطلبات الأساسية يجب توفرها لتعزيز دور الشفافية.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من (محمد بن محمد الحربي) ، (ومشرف بن علي العمري)، (فؤاد العاجز ودنيا الحلاق) ، (فوزية صالح الشمري وسناء احمد المنصور) ، (شيخة الشهري) ، على أنّ ممارسة الشفافية الإدارية في المؤسسات المختلفة تراوحت ما بين متوسط وعالية.

ويضيف (هيرمان Harman) ان الشفافية الإدارية "هي ظاهرة تشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة فهي تتيح لمن لهم مصلحة في شأن ما أنّ يجمعوا معلومات حول هذا الشأن قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم وتمتلك الاتحادات ذات الشفافية إجراءات واضحة لكيفية صنع القرار على الصعيد العام، كما تمتلك قنوات اتصال مفتوحة بين أصحاب المصلحة والمسؤولين وتضع سلسلة من المعلومات في متناول الجمهور" .

المصادر العربية والاجنبية المصادر العربية .

- علي الراشدي؛ الإدارة بالشفافية: (عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، 2007)
- محمد عويس؛ البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة، ط3: (القاهرة: دار النهضة العربية، 2003م)
- مروان عبد المجيد؛ الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية: (عمان، دار الفكر، 1999م)
- زينب خلف مزهر؛ السلوك القيادي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية الانجاز الرياضي: (رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2007م)
- كامل ثامر الكبيسي؛ أثر اختلاف حجم العينة والمجتمع الإحصائي في القدرة التمييزية لفقرات المقياس: (أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، 1995م)
- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق - الثبات - الصدق - الموضوعية - المعايير: (القاهرة: مركز الكتاب، 1999م)
- عبد الجليل الزوبعي (وآخرون)؛ الاختبارات والمقاييس النفسية: (الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981م)



- صالح ارشد العقيلي، سامر محمد الشايب؛ التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج spss، ط1: (الأردن، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 1988م)
- أحمد سليمان عودة، فتحي حسن مكاوي: أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية:(عمان، مكتبة المنار للنشر والتوزيع، 1987م)
- روبرت ثورندايك واليزابيث هيجن؛ القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس: (عمان، مركز الكتب الأردني، 1989م)
- علي سموم وصادق جعفر وعلي مطير؛ القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي: (بغداد، مطبعة المهيمن، 2014م)
- حمد بن محمد الحربي؛ درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود: (المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (1)، العدد (6)، عمان 2012م)
- مشرف بن علي العمري؛ درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية ومعيقاتها وطرق تحسينها: (أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة والسعودية 2013م)
- فؤاد العاجز، دينا الحلاق؛ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للشفافية الإدارية بمحافظات غزة من وجهة نظر معلمهم: (مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (16)، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2015م)
- فوزية صالح الشمري؛ سناء أحمد المنصور؛ مستوى الشفافية الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 16، العدد الثاني، جامعة البحرين، 2015م)
- شيخة الشهري؛ واقع الشفافية الإدارية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك: (رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة تبوك، السعودية، 2017م)

المصادر الاجنبية.

- Harman, J.; perceptions of technology transfer specialists and science and Technology academics: (Journal of Higher Education Policy and Management. Volume 32, Issue 1,م 2010) pp. 69-83.
- Douglas N. Hasted & Alan C. ; Measurement and evaluation in Physical Education and Science (USA ,Allyn & Bacon ,1998) p73.
- Lamming,et.al.; Transparency in Supply Relationships: Concept and
- Practice: (Journal of supply Chain management, 37م2003) p.410



المقاييس بصورته النهائية والمطبق على عينة التقنيين والمكون من (51) عبارة

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا بشدة
1	تتميز آليات المساءلة الإدارية في الاتحاد بالشفافية والوضوح.					
2	يقدم العاملون جميعاً إلى المساءلة الإدارية بدون تمييز في حال وجود أخطاء إدارية.					
3	يحترم رئيس الاتحاد مهارات العاملين فيها ويعمل على تنميتها.					
4	تحرص إدارة الاتحاد المركزي على حل جميع المشاكل التي تواجه العاملين في الاتحاد وتعمل على حلها.					
5	يشجع رئيس الاتحاد أعضاء هيئة الاتحاد المركزي والعاملين على إبداء الرأي.					
6	تتسم المعلومات الصادرة عن رئيس الاتحاد بأنها متكاملة.					
7	تعمل إدارة الاتحاد المركزي على تطبيق الإجراءات واللوائح على العاملين جميعاً بدون تمييز.					
8	يعتمد أسلوب المساءلة الإدارية المطبق في الاتحاد منهجية وموضوعية عالية.					
9	تسعى إدارة الاتحاد المركزي إلى توفير الأدوات اللازمة لتسهيل إجراءات العمل.					
10	تتسم الإجراءات واللوائح الموجودة في الاتحاد المركزي بالشفافية والوضوح.					
11	يقوم أداء العاملين بصورة دورية من قبل رئيس الاتحاد ويكل شفافية.					
12	يعمل رئيس الاتحاد المركزي على توفير نظام ميسر بين أعضاء الاتحاد المركزي جميعهم.					
13	يساعد رئيس الاتحاد العاملين عن طريق عملية تقويم الأداء على إنجاز واجباتهم بدقة عالية.					
14	يوفر رئيس الاتحاد المعلومات اللازمة لأداء العمل بفاعلية.					
15	يقدم رئيس الاتحاد للعاملين معلومات حديثة لواقع العمل الاتحادي.					
16	يستعمل الاتحاد نظام اتصال فعال بين مستوياته الإدارية.					
17	تُسَهَّل إجراءات الاتصال المعتمدة في الاتحاد المركزي الفردي على انسيابية العمل بين العاملين جميعاً.					
18	وضع قنوات اتصال في الاتحاد المركزي مفتوحة بين الرئيس والمرؤوس بهدف إنجاز الأعمال بشكل شفاف.					
19	تعمل إدارة الاتحاد على مساءلة الموظفين والعاملين عن أدائهم لأعمالهم.					

20	يطبق رئيس الاتحاد المركزي الأعمال المناطة به بكفاءة عالية.
21	يوفر رئيس الاتحاد الاتصالات الإدارية اللازمة التي تساعد حل المشاكل التي تواجه العمل بالشكل المطلوب.
22	يقوم رئيس الاتحاد بتبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء الأعمال دون تعقيد.
23	تجرى إجراءات المساءلة الإدارية في الاتحاد المركزي عن العمل بناءً على معلومات موثوقة.
24	تهتم إدارة الاتحاد على إتمام إنجاز المهام بروح الفريق والعمل الواحد.
25	توفر إدارة الاتحاد المركزي الفردي وسائل الاتصال جميعها بما ستناسب طبيعة أهداف الاتحاد.
26	وضع خطة تقويمية وخطط أخرى لعملية تقويم أداء العاملين.
27	تسهم الشفافية بحل مشكلات العمل تواجه رؤساء الاتحادات والعاملين فيها.
28	يهيئ رئيس الاتحاد المعلومات الواضحة لاتخاذ القرارات المناسبة.
29	يكرم رئيس الاتحاد العاملين الملتزمين بتطبيق الإجراءات واللوائح.
30	يناقش رئيس الاتحاد العاملين قبل اتخاذ أي قرار يخص العمل.
31	توفير بيانات واضحة للمقارنة لغرض تحسين تقويم الأداء.
32	يعمل رئيس الاتحاد على اتخاذ عقوبات مناسبة بحق العاملين المخالفين.
33	يطلع العاملون على معايير تقويم الأداء وآلية تنفيذه.
34	يطلع العاملون على نتائج تقويم الأداء التي يضعها رئيس الاتحاد.
35	يناقش رئيس الاتحاد مع العاملين الجوانب السلبية لعملية تقويم الأداء.
36	تساعد نظم المعلومات المعتمدة في الاتحاد على حل المشكلات التي تواجه عمل الاتحاد.
37	يتعاون رئيس الاتحاد مع الموظفين بصياغة الإجراءات واللوائح التي تعمل على تحسين الأداء.
38	يعتمد العاملون بشكل كبير على نظم المعلومات الإدارية في أداء عملهم.
39	تساهم المساءلة الإدارية في انضباط العاملين على أداء أعمالهم.
40	تكون الإجراءات واللوائح مكملة بعضها بعضاً.
41	يشترك العاملون في إدارة الاتحاد بوساطة رسم سياساتها المستقبلية.



					تحرص إدارة الاتحاد على اطلاع العاملين على نتائج الأعمال التي جرى إنجازها.	42
					تصغي إدارة الاتحاد للمقترحات والتوصيات التي يقدمها العاملون جميعاً لتحسين الأداء.	43
					تشجع إدارة الاتحاد العاملين على تقديم المقترحات والحلول والآراء المبدعة لحل المشكلات.	44
					يلتزم العاملون في الاتحادات بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة للتعليمات.	45
					توفر نظم المعلومات الإدارية المعلومات اللازمة جميعها لأداء العمل المطلوب بكل شفافية.	46
					تعمل المساءلة الإدارية المتبعة في الاتحاد المركزي على اتمام الأعمال بكفاءة وفاعلية عالية.	47
					تتميز نظم المعلومات الإدارية بالسرعة والدقة في إنجاز الأعمال بشفافية عالية.	48
					تساعد وسائل الاتصالات الإدارية في الاتحاد المركزي في إنجاز العمل في الوقت المناسب.	49
					يقوم رئيس الاتحاد المركزي بمراجعة اللوائح والإجراءات بشكل دوري لمواكبة المستجدات.	50
					يوجد لدى الاتحاد المركزي اتصالات إدارية ناجحة مما يساعد على تحقيق أهداف الاتحاد وأهداف العاملين فيه.	51

