

## الشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة \* د/ آلاء أحمد الطاهر

\*\* د/ شيما محمد حسين

### المقدمة ومشكلة البحث:

تواجه المؤسسات الرياضية في العصر الحديث العديد من التحديات والتغيرات التي تتسم بالانفجار المعرفي والتكنولوجي والعولمة التي حملت معها مفاهيم الانفتاح والحرية والتفاعل الإنساني وزيادة وعي العاملين والجمهور بحقوقهم وواجباتهم، فأصبح لزاماً علي المؤسسات الرياضية أن تكون أكثر مرونة وتطوراً واستجابة لحقوق ومتطلبات الأفراد، من خلال البعد عن البيروقراطية والروتين والفساد.

وكتطور منطقي للممارسة الفكر الإداري الحديث، ظهر منهج الإدارة المفتوحة الذي يدعو إلي خلق منظمة شفافة تدعو لتحقيق المشاركة الفعلية للعاملين يكون مطلبها الأساسي أن جميع العاملين يجب أن يتحملوا مسؤوليتهم الكاملة في تحقيق الأهداف وتنفيذ مهام المنظمة، وليس هناك أي شيء سري أو غامض في المنظمة، وأن المعلومات والأرقام المعبرة عن إنجازات ونتائج أعمال المنظمة، يجب نشرها وجعلها في متناول العاملين ومنحهم العديد من المزايا والتمكين الكامل لاتخاذ القرارات. (١٤ : ٢٠٩)

حيث تعد الشفافية من الأساليب الإدارية الحديثة الهامة لما لها من دور هام في إحداث التنمية الإدارية وتعزيز الانتماء الوظيفي للمؤسسة وتجاوز العقبات ومساعدة المؤسسة علي تحقيق أهدافها، وهي بهذا الشكل تعني جعل الأمر واضحاً وشفافاً بعيداً عن أي لبس أو غموض وتعقيد للإجراءات بصورة لا تتيح إمكانية المتابعة والتعرف علي نقاط الضعف والقصور. (٩١ : ١١)

إضافة إلي مساهمة الشفافية الإدارية في تنمية التنظيمات الإدارية وصولاً إلي بناء تنظيمي سليم قادر علي مواكبة التحديات الجديدة، وسهولة الاتصال بين هذه المستويات، وقوة العلاقات الرسمية والغير الرسمية بين الرؤساء والعاملين والمستفيدين من الخدمة والثقة المتبادلة بينهم، بالإضافة إلي الموضوعية في عملية تقييم الأداء واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وبذلك تكون الشفافية مدخلاً هاماً لمعالجة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية وصولاً لمستويات متقدمة من الإصلاح والتنمية المستدامة في مختلف مجالات العمل. (٢١ : ٤٤)

\* مدرس بقسم العلوم التربوية والنفسية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

alaaeltaher512@yahoo.com

\*\* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

وتشير منظمة الشفافية العالمية (٢٠١٠م) أن الشفافية هي كشف الحقائق والنقاش العام الحر حول تلك الحقائق، وضرورة إطلاع الأعضاء والمواطنين والمهتمين علي تفاصيل تلك الحقائق، ومناقشة السياسات المختلفة بطرق متاحة للجميع والكشف الذاتي لأوجه القصور في الأداء أو الحكم الداخلي.(٢٥)

وتعرف الشفافية الإدارية بأنها مجموعة السلوكيات والأداءات والآليات الدالة علي الشفافية الإدارية والتي تتضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة ووضوح الأداء والتقييم وعدالة ونشر المعلومات والبيانات وسهولة الوصول إليها وتبسيط الإجراءات وآليات العمل ووضوحها وموضوعية اتخاذ القرارات وامتلاك نظام واضح للمساءلة والمحاسبة.(١٣ : ٨)

وتتطلب الشفافية الإدارية توفير مناخ تنظيمي ملائم يتصف بالندفك الانسيابي للمعلومات والذي يمكن المديرين من اكتشاف الأفكار البناءة للعاملين وتشجيعها وضمان الاتصال المباشر بين الإدارات المختلفة من خلال وضوح خطوط الاتصال الأفقية والرأسية في الهيكل التنظيمي بين المستويات الإدارية وبما يؤمن المعلومات والبيانات والدعم لجميع الأفراد، فجعل الأمور شفافة يقضي علي تباين المعلومات مما يسهم في عدم معارضة الأفراد للتغيير. (١٦ : ٢٨) .

وتظهر أهمية الشفافية الإدارية من خلال كونها تعمل علي تحقيق ترابط المؤسسة حيث يتم مخاطبة كافة المستويات الإدارية وأحداث التكامل بين أهدافها والحرص علي النظام والانضباط كما تعمل علي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتوعيتهم واطلاعهم علي الخيارات المتاحة وتحقيق العدالة في تقييم أداء العاملين. (٨ : ٢٠)

وترى الباحثتان أن الشفافية الإدارية هي الوضوح في القوانين واللوائح وتبسيط طرق وإجراءات العمل وفتح قنوات الاتصال مباشرة مع جميع العاملين بالاتحاد، ونشر المعلومات بحيث تكون متاحة للجميع والمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع نظام محدد للمتابعة والرقابة واضح داخل الاتحاد.

تتمثل أبعاد الشفافية الإدارية في شفافية الاتصال الإداري، شفافية التشريعات والقوانين، شفافية نظم المعلومات، شفافية إجراءات العمل، شفافية صنع واتخاذ القرارات، شفافية تقييم الأداء، وشفافية المساءلة الإدارية، حيث تحقق أبعاد الشفافية والنزاهة للموظف والابتعاد عن الاجتهاد الشخصي في تفسير القوانين، والتوسع في اللامركزية ومرونة الهيكل التنظيمي للمؤسسات وسهولة إيصال المعلومات من القمة للقاعدة والتغذية الراجعة، وبالتالي فإن وجود الشفافية الإدارية في بيئة العمل تحسن من عملية التنمية المستدامة لبيئة العمل. (٢٢ : ٦٩)

فالشفافية الإدارية وسياسة الانفتاح علي العاملين والمشاركة الفعالة، وتوافر المعلومة تجعل العاملين اكثر إيمانا بقدرتهم علي التأثير في نتائج الأعمال، ويتحول اهتمامهم من التركيز علي تحقيق حاجات الأمان والتقدير الذاتي إلي الاهتمام بالأداء وتحقيق الإبداع. (١٥ : ٧١)

حيث تعمل الشفافية الإدارية وفق مستويين "الذاتي، الشمولي" ويشمل المستوي الشمولي الذاتي علي شفافية التشريعات والقوانين للإدارية، من خلال إعلان كافة القوانين واللوائح المعمول بها لكافة الأفراد، وتقييم أداء العاملين بصورة منتظمة، ويجب أن يكون الاختيار والتوظيف وفقا لأسس واضحة بعيدة عن الوساطة والمحسوبية، أما الشفافية في الإجراءات فتتطلب توعية الأفراد حول طبيعة مهام الإدارة والواجبات التي ينبغي علي العاملين والمستفيدين القيام بها، بالإضافة للإعلان عن حالات النجاح والفشل والتجاوز حتي يكون دافع وراذع لكل العاملين، أما المستوي الشمولي يتطلب إجراء لقاءات بشكل دائم بين الأجهزة المختصة بالإدارة والرقابة من اجل تسهيل عملها والتصدي للفساد، وإنشاء قاعدة لنظم لا معلومات خاصة بجمع كافة الوثائق الإدارية وجعلها في متناول الجميع. (١٠ : ٢٥، ٢٤)

ويعتبر الدافعية motivation من بين اهم الموضوعات التي تحظى بالاهتمام البالغ من العديد من العلماء والباحثين في علم النفس بعامة وعلم النفس الرياضي بخاصة، وقد أشارت مجموعة من علماء علم النفس منذ أوائل هذا القرن إلي أهمية دراسة الدافعية من حيث أنها المحرك الأساسي لجميع أنواع السلوك البشري كما ظهر إلي حيز الوجود فرع في علم النفس اطلق عليه (علم النفس الدافعي motivation psychology) أو علم الدافعية وارتبط ذلك بظهور عدد من النظريات والنماذج والافتراضات التي حاولت تحديد مفهوم الدافعية وحالاتها المختلفة وكيفية ظهورها وأثارها المباشرة وغير المباشرة علي السلوك الإنساني وكذلك طرق تفعيل دافعية الفرد لإنجاز وتحقيق الأهداف في معظم المجالات الحياتية ولم يتوقف علم النفس الرياضي منذ بداياته البكرة أو اخر الخمسينات من هذا القرن مكتوف اليدين أمام الاهتمام البالغ بموضوع الدافعية اذا فطن العديد من الباحثين إلي أن الدافعية هي مفتاح الممارسة الرياضية علي مختلف المستويات. كما أنها المتغير الأكثر أهمية التي تحرك وتثير اللاعب الرياضي لتحقيق الإنجازات الدولية والعالمية. (١٧ : ٣٧)

يوضح محمد علاوي (٢٠٠٧م) عدة تعريفات كما أوردها بعض العلماء، يعرفها سيرز " sears " بأنها سعي الفرد لتحقيق التفوق وحفز الأنا والاعتزاز والفخر واحترام الذات وتأكيداها، ويراها جيل " gill " بأنها التوجه الشخصي للكفاح من اجل النجاح والمثابرة في مواجهة الفشل

وخبرة الزهو للإنجازات، وتعرف دافعية الإنجاز في الرياضة من خلال مواقف المنافسة الرياضية كمواقف إنجازيه، وفي هذا المعنى يعرفها مارتينيز " martens " بأنها استعداد للكفاح من أجل الرضا وذلك عند إجراء مقارنات لبعض معايير ومستويات التفوق في حضور تقييم الآخرين. (١٨ : ٨٩، ٩٠)

ويذكر مصطفى باهي، احمد شحاته، عمرو فؤاد، هند سالم (٢٠١٥ م) "أن الدافع للإنجاز كما عرفه موارى هو حرص الفرد على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز، التفوق على الذات ومنافسيه الآخريين والتفوق عليهم". (١٩ : ١٠١)

وتعتبر دافعية الإنجاز الرياضي من بين الجوانب الأكثر أهمية في نظام الدافعية للاعب الرياضي، خصوصا في مرحلة المنافسة الرياضية أي تتميز دافعية الممارسة الرياضية بالاتجاهات الاجتماعية الواضحة، كما ترتبط أيضا بالدافعية الفردية الشخصية، ولقد أشار العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي إلى أن وصول اللاعب الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية يتأسس على ما يطلق عليه "دافعية الإنجاز الرياضي"، والتي يقصد بها استعداد اللاعب للإقبال أو الإحجام تجاه موقف من مواقف الإنجاز الرياضي، وبصفة خاصة مواقف المنافسة الرياضية، كما يدخل في نطاق هذا التحديد رغبة اللاعب في التفوق والتميز. (٢٠ : ٢٣١)

وفي ضوء ذلك ازدادت البحوث المرتبطة بالإعداد النفسي والدافعية في الرياضة وشغلت حيزاً واضحاً و ملموساً في المؤتمرات العالمية وفي المجالات العلمية المتخصصة في علم النفس الرياضي أو في التربية الرياضية والرياضة أو كموضوعات بحث في رسائل علمية في كليات التربية الرياضية وعلوم الرياضة.

ومن خلال اهتمام الباحثان بمجال السباحة تري الباحثتان أن الدراسة قد تسهم في رفع دافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة من إعداد وتأهيل العاملين إعداداً مهنياً يتناسب مع مهام العمل لدفعهم للإنجاز وتحقيق أهداف الاتحاد بشكل أفضل.

ومن خلال اطلاع الباحثتان علي الدراسات والمراجع العلمية المرتبطة بالشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز تري الباحثتان أهمية هذه الدراسة في أنها قد توفر قدراً أكبر من الفهم لطبيعة العلاقة بين الشفافية الإدارية والدافعية، والتي من شأنها توجيه إدارة الاتحاد المصري للسباحة إلى تطبيق الشفافية الإدارية علي العاملين بالاتحاد من أجل تحسين أدائهم في إنجاز المهام الإدارية المختلفة، ورفع مستوى الدافعية لدى العاملين بالاتحاد، وبالتالي النهوض بمستويات

أدائهم، وتطويرهم وتنميتهم، وزيادة الولاء والرضا الوظيفي لديهم، مما ينعكس على توجهاتهم الإيجابية نحو الاتحاد، والنهوض والارتقاء بمستوى الاتحاد، وتحقيق أهداف الاتحاد وأهدافهم.

#### هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين الشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة.

#### تساؤلات البحث:

في ضوء هدف البحث تضع الباحثتان التساؤلات التالية:

- ١- ما مدى توافر الشفافية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة؟
- ٢- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة؟
- ٣- ما العلاقة بين الشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة؟

#### المصطلحات المستخدمة في البحث:

##### - الشفافية الإدارية:

هي مجموعة السلوكيات والاداءات والآليات الدالة علي الشفافية الإدارية والتي تتضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة ووضوح الأداء والتقييم وعدالة ونشر المعلومات والبيانات وسهولة الوصول إليها وتبسيط الإجراءات وآليات العمل ووضوحها وموضوعية اتخاذ القرارات وامتلاك نظام واضح للمساءلة والمحاسبة. (١٠ : ٨)

##### - الدافعية للإنجاز:

حرص الفرد علي تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والتغلب علي العقبات وبلوغ معايير الامتياز، التفوق علي الذات ومنافسيه الآخريين والتفوق عليهم. (١٩ : ١٠١)

##### - الاتحاد الرياضي:

هيئة أهلية ذات نفع عام لها شخصيتها الاعتبارية، وهي مسئولة عن إدارة لعبة معينة من جميع النواحي الفنية والمالية والإدارية والعمل على نشرها ورفع مستواها الفني. (٢٣ : ١٢٨)

#### أهمية البحث:

##### الأهمية العلمية:

تستمد الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله كون موضوع الشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين في هذا المجال من حيث:

- ١- لم يأخذ موضوع الشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز نصيبه من البحث في المجال الرياضي بشكل عام والسباحة بشكل خاص.
- ٢- أهمية موضوع الشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لأنه قد يكون مقياس من مقاييس تقدم المنظمات الرياضية وتطورها.
- ٣- كما أن هذه الدراسة تعد من أوائل الدراسات التي تناولت موضوع الشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز بالاتحاد المصري للسباحة.

#### الأهمية التطبيقية:

- ١- تتبع أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية من أهمية تطوير المنظمات ومدى بقائها واستمرارها بشكل عام والاتحاد المصري للسباحة بشكل خاص.
- ٢- تعد من أوائل الدراسات وذلك في مجال البحث في طبيعة العلاقة بين الشفافية الإدارية والدافعية، وبالتالي العمل على سد الفجوة في البحث العلمي في هذا المجال، من خلال الربط بين الشفافية والدافعية، كما تُعد منطلقاً لإجراء دراسات أخرى مشابهة على شرائح ومتغيرات أخرى.
- ٣- قد تساهم الدراسة في الكشف عن كيفية متغير الاستفادة الشفافية الإدارية لرفع دافعية الإنجاز بالاتحاد المصري للسباحة ومحاولة معالجة السلبيات والارتقاء بالإيجابيات وتعزيزها وتطويرها.

#### الدراسات السابقة:

- ١- دراسة "إيمان عبده السيد المستكوي" (٢٠٢٣م) (٥) بعنوان "الشفافية الإدارية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدي عينة من ربات الأسر العاملات" هدفت الدراسة إلي دراسة العلاقة بين الشفافية الإدارية والتفكير الإيجابي لدي عينة من ربات الأسر العاملات، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة علي (٣٣٩) ربة أسرة عاملة، وكانت من نتائج الدراسة توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي الشفافية الإدارية وكل من أعداد أفراد الأسرة والمستوي التعليمي والدخل الشهري، وكانت من توصيات البحث علي وسائل الإعلام عقد ندوات ومحاضرات نشر مفهوم وأهمية الشفافية الإدارية للمنظمات والمؤسسات المختلفة ودورها المحوري في تحقيق التفكير الإيجابي لعاملها وعقد دورات تدريبية وورش عمل للسادة المديرين بمختلف المؤسسات لتطوير المهارات الإدارية والقيادية لديهم لدورها البارز في تحقيق مبادئ وقيم الشفافية الإدارية للمؤسسة، ممارسة مبادئ الشفافية الإدارية فيما يتعلق باللوائح والقوانين، وتقييم الأداء، والمشاركة في اتخاذ

القرارات من خلال إيجاد قنوات متابعة لتأكد من سلامة تطبيق الشفافية الإدارية، إعادة النظر في القوانين والتشريعات واللوائح والإجراءات المنظمة للعمل والتي تتسم ببعض الغموض أو التعقيد والعمل على تبسيطها وتفسيرها وصياغتها بطريقة مفهومة ومتكاملة، التأكيد على مبدأ مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بحسن سير العمل كأحد مبادئ الشفافية الإدارية.

٢- دراسة " عمرو جمال نافع إبراهيم " (٢٠٢٢م) (١٢) "آليات تفعيل الشفافية الإدارية كمدخل لتحسين التنمية المستدامة لدي العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية، هدف البحث إلي التعرف علي آليات تفعيل الشفافية الإدارية كمدخل لتحسين التنمية المستدامة لدي العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان مجتمع البحث يتمثل علي العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية والبالغ عددهم (٨) مراكز، وقد تم اختيار عينة البحث من العاملين بالطريقة الطبقيّة العشوائية والمتمثلة في (الأخصائيين، الرياضيين، الإداريين، المدربين) وبلغ قوامها (٩٦) فرداً، واستخدم الباحث أدوات جمع البيانات من تحليل للوثائق والسجلات، وكانت اهم نتائج وجود قصور في تفعيل إدارة مراكز التنمية الرياضية لآليات الشفافية الإدارية بأبعادها المختلفة مما يتطلب العديد من الإجراءات المناسبة لتفعيلها وذلك لتحقيق استدامة العمل، ضعف محور " التشريعات والقوانين " حيث أن بعض التشريعات تكون غامضة في تفسيرها مما يجعلها قابلة للتأويل، ضعف محور "شفافية الاتصال الإداري" حيث يوجد قصور في استخدام أساليب الاتصال الحديثة في تنمية مهارات العاملين وتدريبهم بشكل دوري بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، ضعف محور "شفافية نظم المعلومات الإدارية" حيث تتبع مراكز التنمية الرياضية ثقافة احتكارية وإخفاء المعلومات، ضعف محور "شفافية صنع واتخاذ القرارات" حيث نجد ان مراكز التنمية الرياضية لا تتبع الأسلوب الديمقراطي في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بما يسهم في تحقيق أهداف العمل.

٣- دراسة "إبراهيم طه عبد الخالق عبد العزيز، أحمد يونس محمد محمود، شاذلي يونس علي" (٢٠٢١م) (٣) بعنوان "واقع الشفافية الإدارية ببعض كليات جامعة الأزهر ومقترحات تطويره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" هدفت الدراسة إلي الكشف عن واقع أبعاد الشفافية الإدارية ومقترحات تطويره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي لمناسبة لطبيعة الدراسة، واشتملت عينة الدراسة علي

(٣٢٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعة، وجاءت نتائج الدراسة علي تفاوت درجة توافر أبعاد الشفافية الإدارية حيث جاء بعد المساءلة في المرتبة الأولى يليه بعد نظم المعلومات في المرتبة الثانية ويليه بعد المشاركة في المرتبة الثالثة وبعده بعد تقييم الأداء في المرتبة الأخيرة. كما أوصت الدراسة علي العمل علي نشر ثقافة الشفافية الإدارية بين العاملين من خلال دورات تدريبية وورش عمل، الحرص علي بناء نظام معلومات يتسم بالدقة والوضوح والسرعة، العمل علي مشاركة العاملين في صناعة القرارات واتخاذها ووضع معايير تقييم أدائهم، ضرورة أن تتسم نظم المساءلة وتقييم الأداء بالموضوعية والنزاهة وتحديثه بشكل مستمر.

٤- دراسة "أميرة باسم هاني محمد" (٢٠٢٢م) (٤) بعنوان "فاعلية استخدام نموذج دانيال البنائي في تحسين دافعية الإنجاز والتحصيل المعرفي بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية وفقا للرؤية الاستراتيجية للتعلم ٢٠٣٠م" هدفت البحث إلي التعرف علي فاعلية استخدام نموذج دانيال البنائي في تحسين دافعية الإنجاز والتحصيل المعرفي بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية وفقا للرؤية الاستراتيجية للتعلم ٢٠٣٠م، استخدمت الباحثة المنهج التجريبي نظرا لملائمته لطبيعة البحث، وقد استعانت الباحثة بإحدى التصميمات التجريبية وهو التصميم التجريبي لمجموعة واحدة تجريبية بتطبيق القياسات القبلية والبعدي للمجموعة، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (٣٢) طالبة من طالبات الفرقة الثالثة بكلية التربية الرياضية للبنات، كما تم اختيار (٢٤) طالبة عينة استطلاعية من داخل المجتمع وخارج عينة البحث لتقنين أدوات البحث، وكانت اهم النتائج: أن خطوات نموذج دانيال تساعد علي ربط الطالبات بمادة طرق تدريس التربية الرياضية من خلال المناقشة والحوار والتبيان والاستقصاء. وكانت اهم التوصيات استخدام الأساليب والاستراتيجيات التي تعتمد علي المتعلم في بناء معرفته وقدراته في سير العملية التعليمية.

٥- دراسة "إبراهيم احمد جزر، محمد احمد إبراهيم" (٢٠٢٢) (١) بعنوان "دافعية الإنجاز الرياضي والقلق الرياضي لدي لاعبي المصارعة الرومانية الكبار ومنخب مصر" هدفت الدراسة إلي التعرف علي دافعية الإنجاز الرياضي والقلق الرياضي لدي لاعبي المصارعة الرومانية الكبار ومنخب مصر، اشتملت عينة البحث علي عدد (٢٩) مصارع بواقع (١٠) مصارعين يمثلون منتخب مصر للمصارعة الرومانية للكبار و(١٩) مصارع للمصارعة الرومانية لفس المرحلة، وكانت من نتائج البحث بين دافعية الإنجاز الرياضي ودافع إنجاز

النجاح وبين دافعية الإنجاز الرياضي ودافع تجنب الفشل وأوصت الدراسة علي ضرورة الاهتمام بالجوانب النفسية لدي المصارعين لما له من عظيم الأثر في الارتقاء بمستوي اللاعبين جنبا إلي جنب بالجوانب البدنية والمهارية والخطئية.

٦- دراسة "إبراهيم السيد إبراهيم، احمد حمدي محمد خضر" (٢٠٢٢) (٢) بعنوان "المساندة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضي لدي ناشئ القوس والسهم" هدفت الدراسة إلي التعرف علي العلاقة بين المساندة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضي لدي ناشئ القوس والسهم، استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وقوامها (٨٠) من ناشئ القوس والسهم المسجلين بالاتحاد المصري للقوس والسهم وكانت نتائج الدراسة تم بناء مقياس المساندة الاجتماعية لناشئ القوس والسهم حيث تكون من (٣٩) عبارة وجود فروق إحصائية لصالح ناشئ القوس والسهم (مرتفعي دافع إنجاز النجاح).

٧- دراسة "عبدالرازق عبد الله البوني" (٢٠٢١ م) (٩) بعنوان "الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا" وهدفت الدراسة إلى معرفة الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وبلغ حجم العينة (٤٨٥) طالب وطالبة وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقيّة استمارة استبيان أظهرت أهم النتائج الدراسة إلى أن الضغوط النفسية تتسم لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالانخفاض، كما أن دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان يتسم بالارتفاع وتوجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير النوع لصالح النوع أنثى.

٨- دراسة "بصيري حسام الدين" (٢٠٢٠ م) (٦) بعنوان "الإعداد النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لاعبي كرة القدم صنف أكابر" وهدفت الدراسة إلى التعرف على نوع العلاقة بين الإعداد النفسي ودافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم اكابر ومعرفة مدى مساهمة الإعداد النفسي في زيادة دافعية الإنجاز ومدى تأثير الجانب النفسي في الرفع من دافعية الإنجاز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وبلغ حجم العينة (٦٠) لاعب وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية. استمارة استبيان أظهرت أهم نتائج الدراسة إلى أن علاقة الإعداد النفسي

بدافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم اكابر هي علاقة ارتباطية موجبة، حيث يعتبر الإعداد النفسي من أهم العوامل المساعدة في أداء اللاعبين وتحقيق إنجاز أفضل، وعلى المدرب الاهتمام بتحضير اللاعب نفسياً، وتأكيد المدربين على ضرورة التحضير النفسي، لما له من دور كبير في تحسن المهارات لدى اللاعبين أثناء التدريب والمنافسات. والهدف الحقيقي من التحضير النفسي هو تنمية الثقة بالنفس لدى اللاعب والقدرة على التحكم في انفعالاته السلبية وإيجاد الحلول المناسبة في مواجهة بعض المشاكل والضغوط النفسية التي يتعرض لها اللاعب.

### إجراءات البحث:

#### منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث.

#### مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في:

أعضاء مجالس إدارة الاتحاد والأفرع، أعضاء اللجان الفنية، العاملين بالاتحاد والأفرع (المدير المالي والتنفيذي بالاتحاد والأفرع الإداريين بالاتحاد والأفرع)، الحكام والمدربين.

#### عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (٥٠) خمسون فرداً من مجتمع البحث، والجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

#### جدول (١)

#### توصيف عينة البحث

م	التوصيف	العينة
١	العاملين بالاتحاد والأفرع	٥
	الإداريين بالاتحاد والأفرع	٢٠
٢	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد والأفرع	١٠
٣	أعضاء اللجان الفنية	١٥
	المجموع	٥٠

#### أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحثان في جمع بيانات البحث ما يلي:

١- تحليل الوثائق والسجلات:

٢- المقابلة الشخصية:

٣- استمارة الاستبيان:

وقام الباحثان بتصميمه على النحو التالي:

المعاملات العلمية للاستمارة الأولى (دافعية الإنجاز)

أ- صدق الاتساق الداخلي:

استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (١٠) من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي له وكذلك بين درجات المحاور والمجموع الكلي للاستمارة وعباراته، كما توضحه الجداول

### جدول (٢)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان الخاصة بدافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن = ١٠)

معامل الارتباط	المحاور
٠,٩٢١**	المحور الأول الشعور بالإنجاز في العمل
٠,٨٩٤**	المحور الثاني الشعور بالتقدير والاحترام
٠,٨٩٣**	المحور الثالث الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية
٠,٩٣٥**	المحور الرابع أهمية العمل نفسه
٠,٩١٣**	المحور الخامس إمكانية التقدم في المهنة والترقية
٠,٨٧٤**	المحور السادس التطور والنمو الشخصي

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢ \* مستوى الدلالة عند ٠,٠١ = ٠,٧٦٥ \*\*

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين محاور استبيان (دافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة) والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠,٨٧٤)\*\*: (٠,٩٣٥)\*\* وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلى للإستمارة. وأيضاً تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وجدول (٣) يوضح ذلك:

### جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان (ن=١٠)

المحور العبارة	المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل

٠,٩٢٠**	٠,٧٧٣**	٠,٨٩٧**	٠,٧٧٣**	٠,٧٨٧**	٠,٩٠٥**	٠,٨٤١**	٠,٨٠٠**	٠,٨٨٢**	٠,٧٦٣*	٠,٩٢٠**	٠,٨٥٢**	العبارة ١
٠,٩٢٠**	٠,٨٠٠**	٠,٩٤٥**	٠,٨٩٨**	٠,٨٧١**	٠,٧٨٥**	٠,٩٢٧**	٠,٨٢٣**	٠,٧٩٦**	٠,٧٤١*	٠,٨٥٤**	٠,٨٢٥**	العبارة ٢
٠,٨٦٨**	٠,٧٩٢**	٠,٩٤٥**	٠,٨٩٨**	٠,٨٧٥**	٠,٧٠٣*	٠,٨٨١**	٠,٧٢٢*	٠,٨٨٣**	٠,٧٦٥*	٠,٧٧٥**	٠,٨٠٨**	العبارة ٣
								٠,٨٢٨**	٠,٧٦٥**	٠,٨٢٣**	٠,٦٦٩*	العبارة ٤

مستوى الدلالة عند  $0,05 = 0,632^*$  مستوى الدلالة عند  $0,01 = 0,765^{**}$

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين  $(0,669^{**} : 0,905^{**})$  , وبين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحاور تراوحت ما بين  $(0,775^{**} : 0,945^{**})$  وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.  
ب- ثبات الاستبيان: حساب الثبات لمحاور الاستمارة باستخدام معامل ألفا كرونباخ:  
تم تقدير ثبات الاستمارة على أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ حيث حصل الاستبيان على قيمة معامل ألفا  $(0,964)$  للمقياس ككل مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات و جدول (٤) يوضح ذلك:

#### جدول (٤)

معاملات ألفا كرونباخ لثبات محاور استبيان دافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري

للسباحة (ن = ١٠)

معامَل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محور
٠,٨٣٥	٤ عبارات	المحور الاول الشعور بالإنجاز في العمل
٠,٨٦٥	٤ عبارات	المحور الثاني الشعور بالتقدير والاحترام
٠,٨٣٥	٣ عبارات	المحور الثالث الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية
٠,٧٩٦	٣ عبارات	المحور الرابع أهمية العمل نفسة
٠,٨٦١	٣ عبارات	المحور الخامس إمكانية التقدم في المهنة والترقية
٠,٨٨٦	٣ عبارات	المحور السادس التطور والنمو الشخصي
٠,٩٦٤		معامل ألفا كرونباخ للاستمارة ككل

يتضح من جدول (٤) أن معاملات ارتباط ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين  $(0,796 : 0,886)$  , مما يعني أن ثبات معامل ألفا كرونباخ مقبول للدرجة الكلية للاستبيان ولمحاوره.  
المعاملات العلمية للاستمارة الثانية (الشفافية الادارية)

#### أ- صدق الاتساق الداخلي:

استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (١٠) من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي له وكذلك بين درجات المحاور والمجموع الكلي للاستمارة وعباراته، كما توضحه الجداول.

## جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان الخاصة بالشفافية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن = ١٠)

معامل الارتباط	المحاور
٠,٩٠٢**	المحور الأول الشفافية في القوانين واللوائح
٠,٩٣٤**	المحور الثاني الشفافية في نظم المعلومات
٠,٨٤٢**	المحور الثالث الشفافية في صنع القرارات
٠,٨٨٣**	المحور الرابع الشفافية في تقييم الأداء
٠,٩٥٣**	المحور الخامس الشفافية في إجراءات العمل
٠,٨٣٨**	المحور السادس الشفافية في المساءلة الإدارية

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢ \* مستوى الدلالة عند ٠,٠١ = ٠,٧٦٥ \*\*

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين محاور استبيان (الشفافية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة) والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠,٨٣٨)\*\*: (٠,٩٥٣)\*\* وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للإستمارة. وأيضاً تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وجدول (٦) يوضح ذلك:

## جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ١٠)

المحور العبارة	المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل	مع المحور	الاستمارة ككل
العبارة ١	٠,٦٨٢*	٠,٩١١**	٠,٧١٨*	٠,٧٨٢**	٠,٨٤٠**	٠,٦٨٤*	٠,٨٥٩**	٠,٨٨٦**	٠,٨١٣**	٠,٨١٢**	٠,٨٨٩**	
العبارة ٢	٠,٧٢٦*	٠,٨٣١**	٠,٧٤٣*	٠,٨١٢**	٠,٩٣٦**	٠,٧١٨*	٠,٧٨٧**	٠,٨٤٠**	٠,٩١٨**	٠,٧١٠*	٠,٩٠٩**	
العبارة ٣	٠,٦٧٢*	٠,٧١٧*	٠,٨١٢**	٠,٩٢٤**	٠,٩١٩**	٠,٨٤٦**	٠,٨٤٢**	٠,٨٦٠**	٠,٩٢٤**	٠,٧٠٤*	٠,٨٩١**	
العبارة ٤	٠,٧٨٥**	٠,٨٩٧**	٠,٨٠٤**	٠,٨٦٧**	٠,٧٠٤*	٠,٩١٩**	٠,٧٥٥*	٠,٧٩٥**	٠,٧١٢*	٠,٧٨٧**	٠,٧٨٧**	
العبارة ٥	٠,٨٠٩**	٠,٨٥٧**	٠,٨٥٧**	٠,٨٢٦**	٠,٨٠١**	٠,٩١٩**	٠,٧٢٤*	٠,٩٠١**	٠,٧٦٨**	٠,٨٠٢**		
العبارة ٦	٠,٨٠٦**	٠,٨٠٧**										

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢ \* مستوى الدلالة عند ٠,٠١ = ٠,٧٦٥ \*\*

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين (٠,٦٧٢)\*: (٠,٨٨٦)\*\*، وبين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحاور تراوحت ما بين (٠,٧١٧)\*: (٠,٩٣٦)\*\* وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

ب- ثبات الاستبيان: حساب الثبات لمحاوَر الاستمارة باستخدام معامل ألفا كرونباخ: تم تقدير ثبات الاستمارة على أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ حيث حصل الاستبيان على قيمة معامل ألفا (٠,٩٧٥) للمقياس ككل مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وجدول (٧) يوضح ذلك:

## جدول (٧)

معاملات ألفا كرونباخ لثبات محاور استبيان الشفافية الادارية لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن = ١٠)

محور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الاول الشفافية في القوانين واللوائح	٦ عبارات	٠,٩٠٦
المحور الثاني الشفافية في نظم المعلومات	٥ عبارات	٠,٨٩٤
المحور الثالث الشفافية في صنع القرارات	٥ عبارات	٠,٩٤٤
المحور الرابع الشفافية في تقييم الأداء	٥ عبارات	٠,٨٩٢
المحور الخامس الشفافية في إجراءات العمل	٥ عبارات	٠,٨٩٨
المحور السادس الشفافية في المساءلة الإدارية	٤ عبارات	٠,٨٩٣
معامل ألفا كرونباخ للاستمارة ككل		٠,٩٧٥

يتضح من جدول (٧) أن معاملات ارتباط ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين (٠,٨٩٢): (٠,٩٤٤) مما يعني أن ثبات معامل ألفا كرونباخ مقبول للدرجة الكلية للاستبيان ولمحاوره. وتم تطبيق الاستبيانات الخاصة بالبحث واجراء المعاملات العلمية لها للتأكد من صلاحيتها للتطبيق على عينة البحث الاساسية : تطبيق البحث على العينة الاساسية :

تم تطبيق البحث على العينة الاساسية في الفترة من من الاحد الموافق ٢٠/٨/٢٠٢٣ م الى الاحد الموافق ٣/٩/٢٠٢٣ م. عرض النتائج

## جدول (٨)

الدرجة المقدرَة والنسبة المئوية والمتوسط الموزون لآراء عينة البحث في عبارات دافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن=٥٠)

م	العبارات	الدرجة المقدرَة	النسبة المئوية	المتوسط الموزون
المحور الأول: الشعور بالإنجاز في العمل				
١	تشجع إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي إنجاز مهامهم الوظيفية لتحقيق الاهداف	١٣٠	٨٦,٦٧%	٢,٦
٢	تحث إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي العمل الجيد كقيمة يجب تحقيقها.	١٣١	٨٧,٣٣%	٢,٦

تابع جدول (٨)  
الدرجة المقدره والنسبة المئوية والمتوسط الموزون لآراء عينة البحث في عبارات دافعية  
الإنتاج لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن=٥٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الموزون
٣	تساعد إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي إعطاء افضل ما لديهم فيما يقومون به من أعمال.	١٣٨	%٩٢,٠٠	٢,٧٦
٤	يشعر العاملين بالاتحاد المصري للسباحة بالرضا الوظيفي فيما يقومون به من أعمال.	١٢٢	%٨١,٣٣	٢,٤٤
المحور الثاني: الشعور بالتقدير والاحترام				
١	تساعد إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي الشعور بتقدير الذات.	١٢٥	%٨٣,٣٣	٢,٥
٢	تقدر إدارة الاتحاد المصري للسباحة كل ما يقوم به العاملين من جهد في تحقيق الأهداف.	١٣٨	%٩٢,٠٠	٢,٧٦
٣	يعتز العاملين بانتمائهم للاتحاد المصري للسباحة.	١٣٨	%٩٢,٠٠	٢,٧٦
٤	تقدر إدارة الاتحاد المصري للسباحة الجهود الإضافية للعاملين التي تشجعهم علي الإبداع والابتكار.	١٣٣	%٨٨,٦٧	٢,٦٦
المحور الثالث: الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية				
١	يقوم العاملين بالاتحاد المصري للسباحة بمتطلبات عملهم مهما كلفهم ذلك من جهد.	١١٥	%٧٦,٦٧	٢,٣
٢	يعتز العاملين بالاتحاد المصري للسباحة بالعمل الذي يقومون به داخل الاتحاد.	١٢٧	%٨٤,٦٧	٢,٥٤
٣	يبدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة الرغبة بالمساهمة في أنشطة ومهام إضافية تساهم في تحقيق أهداف الاتحاد.	١٤٠	%٩٣,٣٣	٢,٨
المحور الرابع: أهمية العمل نفسه				
١	يحرص العاملين بالاتحاد المصري للسباحة علي العمل والمواظبة علي الحضور الدائم.	١٣٩	%٩٢,٦٧	٢,٧٨
٢	تساعد إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين في استخدام الأساليب الحديثة المتطورة وليست الروتينية.	١٢٢	%٨١,٣٣	٢,٤٤
٣	تشجع إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي الإبداع في العمل لتحقيق الأهداف.	١١٨	%٧٨,٦٧	٢,٣٦
المحور الخامس: إمكانية التقدم في المهنة والترقية				
١	يسعي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة للحصول فرص الترقية.	١٢٠	%٨٠,٠٠	٢,٤
٢	توجد بالاتحاد المصري للسباحة عدالة بمعايير الترقية.	١١٩	%٧٩,٣٣	٢,٣٨
٣	يثق العاملين بالاتحاد المصري للسباحة في عدالة الإدارة في تقييمها لأدائهم	١٣٥	%٩٠,٠٠	٢,٧
المحور السادس: التطور والنمو الشخصي				
١	تشجع إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي الالتحاق بالدورات التدريبية التي تزيد من مستوي تحقيقهم لأهدافهم.	١١٨	%٧٨,٦٧	٢,٣٦
٢	يقوم العاملين بالاتحاد المصري للسباحة بالمشاركة في مختلف الاجتماعات والندوات رغبة في تطوير أدائهم.	١٢٧	%٨٤,٦٧	٢,٥٤
٣	تحث إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم.	١٣٦	%٩٠,٦٧	٢,٧٢

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات دافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة للمحاور تراوحت بين (٧٨,٦٧% : ٩٣,٣٣%) حيث كانت اعلى نسبة من الموافقة لعينة البحث للعبارة رقم (٣) في المحور الثالث الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية والتي تنص على " يبدي العاملون بالاتحاد المصري للسباحة الرغبة بالمساهمة في أنشطة ومهام إضافية تساهم في تحقيق أهداف الاتحاد." و اقل نسبة للعبارة رقم (٣) في محور أهمية العمل نفسه والتي تنص على " تشجع إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي الإبداع في العمل لتحقيق الأهداف."

### جدول (٩)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والمتوسط الموزون لآراء عينة البحث في عبارات الشفافية الادارية لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن=٥٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الموزون
المحور الأول: الشفافية في القوانين واللوائح				
١	تتصف لائحة والقواعد المنظمة للعمل داخل الاتحاد بالتكامل والترابط والدقة والوضوح.	١٣٠	٨٦,٦٧%	٢,٦
٢	يطلع مجلس إدارة الاتحاد العاملين على اللوائح والقواعد المنظمة للعمل فور اعتمادها.	١٣٠	٨٦,٦٧%	٢,٦
٣	يوضح مجلس إدارة الاتحاد الغموض الذي يظهر لدى العاملين في اللوائح والقواعد المنظمة للعمل داخل الاتحاد.	١٣٥	٩٠,٠٠%	٢,٧
٤	يتابع مجلس الإدارة اللوائح والقواعد الجديدة في الاتحادات الأخرى بشكل دوري لمواكبة المستجدات ووضعها موضع التنفيذ.	١٤٠	٩٣,٣٣%	٢,٨
٥	يتوفر دليل للوائح والقواعد المنظمة للعمل داخل يرشد العاملين ويحدد سلوكهم ويطبق عليهم استناداً لمبدأ المساواة.	١٢٥	٨٣,٣٣%	٢,٥
٦	يحرص مجلس الإدارة على التنسيق بين اللجان الفنية والعاملين والمستفيدين وفق اللوائح والقواعد المنظمة للعمل داخل الاتحاد.	١٢٢	٨١,٣٣%	٢,٤٤
المحور الثاني: الشفافية في نظم المعلومات				
١	يقدم مجلس إدارة الاتحاد المعلومات التي يحتاج إليها العاملين في الوقت المناسب.	١٢٦	٨٤,٠٠%	٢,٥٢
٢	يمارس مجلس إدارة الاتحاد سياسة الإفصاح عن المعلومات لجميع العاملين كل حسب حاجته.	١٢١	٨٠,٦٧%	٢,٤٢
٣	يقوم مجلس إدارة الاتحاد بنشر المعلومات والبيانات والأرقام بكل شفافية من خلال وسائل الاتصال المختلفة.	١٠٩	٧٢,٦٧%	٢,١٨
٤	يعمل مجلس إدارة الاتحاد على تحديث المعلومات باستمرار وتوفيرها للمجتمع الخارجي.	١٢٥	٨٣,٣٣%	٢,٥
٥	يحرص مجلس إدارة الاتحاد على أن يقدم معلومات تلائم أهداف العمل (الحالية – المستقبلية).	١٤١	٩٤,٠٠%	٢,٨٢

تابع جدول (٩)  
الدرجة المقدره والنسبة المئوية والمتوسط الموزون لآراء عينة البحث في عبارات الشفافية  
الادارية لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة (ن=٥٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الموزون
المحور الثالث: الشفافية في صنع القرارات				
١	يعلن مجلس إدارة الاتحاد عن القرارات التي يتخذها بشأن العمل أو العاملين بشكل واضح، مع مراعاة المتغيرات (الاجتماعية - الاقتصادية - الإدارية).	١٤٠	%٩٣,٣٣	٢,٨
٢	يتخذ مجلس إدارة الاتحاد قراراته في ضوء إمكانيات وقدرات العاملين، بناءً عن دراسات ومعلومات دقيقة عن الموضوع المتعلق بالقرار.	١٤٤	%٩٦,٠٠	٢,٨٨
٣	يشارك العاملين بالاتحاد في تحديد المعلومات اللازمة في عملية صنع القرارات.	١٣٦	%٩٠,٦٧	٢,٧٢
٤	يهيئ مجلس إدارة الاتحاد الظروف المناسبة لتوضيح القرارات الجديدة المتخذة بحق العاملين.	١٣٢	%٨٨,٠٠	٢,٦٤
٥	يستفيد مجلس إدارة الاتحاد من أخطاء القرارات السابقة في تجميع أكبر عدد من البدائل المقترحة لمعالجة المواقف التي يتم اتخاذ قرار فيها.	١٣٠	%٨٦,٦٧	٢,٦
المحور الرابع: الشفافية في تقييم الاداء				
١	يوضح مجلس إدارة الاتحاد للعاملين آلية ومعايير تقييم الأداء.	١١٥	%٧٦,٦٧	٢,٣
٢	يتيح للعاملين بالاتحاد المشاركة في وضع معايير تقييم الأداء وتجديدها.	١٢٢	%٨١,٣٣	٢,٤٤
٣	يتم تقييم أداء العاملين بالاتحاد بموضوعية وبصفة دورية.	١٢٨	%٨٥,٣٣	٢,٥٦
٤	يطلع العاملين بالاتحاد على نتائج تقييم الأداء لمعرفة الجوانب الإيجابية والسلبية للاستفادة منها كتغذية راجعة.	١٤٠	%٩٣,٣٣	٢,٨
٥	يتم توفير سجلات معلوماتية للمقارنة بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي في الاتحاد.	١٢٢	%٨١,٣٣	٢,٤٤
المحور الخامس: الشفافية في إجراءات العمل				
١	يقوم مجلس إدارة الاتحاد بدراسة إجراءات العمل قبل تحديدها.	١٣٢	%٨٨,٠٠	٢,٦٤
٢	يعمل مجلس إدارة الاتحاد على توضيح إجراءات العمل، عن طريق دليل إرشادي لإجراءات العمل.	١٢٣	%٨٢,٠٠	٢,٤٦
٣	يشترك العاملون بالاتحاد في تحديد إجراءات العمل.	١٢٦	%٨٤,٠٠	٢,٥
٤	يتقبل مجلس إدارة الاتحاد اقتراحات الجهات الخارجية والجمهور، لتطوير وتبسيط إجراءات العمل لإنهاء المعاملات دون تعطيل.	١٢٤	%٨٢,٦٧	٢,٤٨
٥	يعدل مجلس إدارة الاتحاد في إجراءات العمل حسب التغذية الراجعة من الأخطاء السابقة.	١١٨	%٧٨,٦٧	٢,٣٦
المحور السادس: الشفافية في المساءلة الإدارية				
١	يوجد داخل الاتحاد نظاماً واضحاً لآليات المساءلة لجميع العاملين.	١٢٦	%٨٤,٠٠	٢,٥٢
٢	يطبق إجراءات المساءلة الإدارية بموضوعية وبناءً على معلومات موثوقة.	١٣٦	%٩٠,٦٧	٢,٧٢
٣	يعمل مجلس إدارة الاتحاد على تعزيز الرقابة الذاتية في نفوس العاملين.	١٢١	%٨٠,٦٧	٢,٤٢
٤	يحارب مجلس إدارة الاتحاد الفساد الإداري بشتى أنواعه.	١٢٤	%٨٢,٦٧	٢,٤٨

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات الشفافية الادارية لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة حيث تراوحت بين (٧٨,٦٧% : ٩٣,٣٣%) حيث كانت اعلى نسبة من الموافقة لعينة البحث للعبارة رقم (٥) في المحور الثاني الشفافية في نظم المعلومات والتي تنص على " يحرص مجلس إدارة الاتحاد على أن يقدم معلومات تلائم أهداف العمل (الحالية- المستقبلية)" و اقل نسبة للعبارة رقم (٥) في المحور الخامس الشفافية في اجراءات العمل والتي تنص على " يعدل مجلس إدارة الاتحاد في إجراءات العمل حسب التغذية الراجعة من الأخطاء السابقة.

جدول (١٠)  
العلاقة بين الشفافية الإدارية ودافعية الإنجاز (ن=٥٠)

المحاور	الشعور بالإنجاز في العمل	الشعور بالالتقدير والاحترام	الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية	أهمية العمل لنفسة	إمكانية التقدم في المهنة والترقية	التطور والنمو الشخصي	المجموع
الشفافية في القوانين واللوائح	0.830**	0.629**	0.752	0.854**	0.495**	0.694**	0.847**
الشفافية في نظم المعلومات	0.519**	0.486**	0.859	0.611**	0.738**	0.708**	0.770**
الشفافية في صنع القرارات	0.620**	0.534**	0.685	0.791**	0.624**	0.501**	0.748**
الشفافية في تقييم الاداء	0.429**	0.695**	0.700	0.586**	0.800**	0.669**	0.783**
الشفافية في إجراءات العمل	0.411**	0.772**	0.590	0.403**	0.447**	0.732**	0.691**
الشفافية في المساءلة الإدارية	0.744**	0.769**	0.953	0.791**	0.674**	0.845**	0.956**
المجموع	0.715**	0.767**	0.889	0.815**	0.740**	0.807**	0.948**

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ = ٠,٢٧٧ \* مستوى الدلالة عند ٠,٠١ = ٠,٣٥٩ \*\*

يتضح من خلال نتائج جدول مدي مساهمة محاور الشفافية الادارية في تحقيق محاور دافعية الإنجاز حيث كانت قيم ر الجدولية قيم معبرة لجميع المحاور حيث تراوحت ما بين (٤٠٣, \*\* : ٩٥٦, \*\*) ويدل ذلك علي الاتباط الوثيق بين محاور الشفافية الإدارية ومحاور الدافعية للإنجاز لدى العاملين بحمامات السباحة.

تفسير ومناقشة النتائج :

تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الاول والذي ينص على ما مدي توافر الشفافية الادارية لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة؟

وتشير منظمة الشفافية العالمية (٢٠١٠م) ان الشفافية هي كشف الحقائق والنقاش العام الحر حول تلك الحقائق، وضرورة إطلاع الاعضاء والمواطنين والمهتمين علي تفاصيل تلك الحقائق، ومناقشة السياسات المختلفة بطرق متاحة للجميع والكشف الذاتي لأوجه القصور في الاداء أو الحكم الداخلي.(٢٥)

والشفافية الإدارية بأنها مجموعة السلوكيات والاداءات والآليات الدالة علي الشفافية الإدارية والتي تتضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة ووضوح الأداء والتقييم وعدالة ونشر المعلومات والبيانات وسهولة الوصول اليها وتبسيط الإجراءات وآليات العمل ووضوحها وموضوعية اتخاذ القرارات وامتلاك نظام واضح للمساءلة والمحاسبة. (١٣ : ٨)

وتتطلب الشفافية الادارية توفير مناخ تنظيمي ملائم يتصف بالتدفق الإنسيابي للمعلومات والذي يمكن المديرين من إكتشاف الأفكار البناءة للعاملين وتشجيعها وضمان الإتصال المباشر بين الإدارات المختلفة من خلال وضوح خطوط الإتصال الأفقية والرأسية في الهيكل التنظيمي بين المستويات الإدارية وبما يؤمن المعلومات والبيانات والدعم لجميع الأفراد، فجعل الأمور شفافة يقضي علي تباين المعلومات مما يسهم في عدم معارضة الأفراد للتغيير. (١٦ : ٢٨) .-

وتظهر أهمية الشفافية الادارية من خلال كونها تعمل علي تحقيق ترابط المؤسسة حيث يتم مخاطبة كافة المستويات الإدارية واحداث التكامل بين أهدافها والحرص علي النظام والانضباط كما تعمل علي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتوعيتهم واطلاعهم علي الخيارات المتاحة وتحقيق العدالة في تقييم أداء العاملين. (٨ : ٢٠)

وتري الباحثتان أن الشفافية الادارية هي الوضوح في القوانين واللوائح وتبسيط طرق واجراءات العمل وفتح قنوات الاتصال مباشرة مع جميع العاملين بالاتحاد، ونشر المعلومات بحيث تكون متاحة للجميع والمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع نظام محدد للمتابعة والرقابة واضح داخل الاتحاد.

وتتمثل أبعاد الشفافية الادارية في شفافية الاتصال الاداري، شفافية التشريعات والقوانين، شفافية نظم المعلومات، شفافية اجراءات العمل، شفافية صنع واتخاذ القرارات، شفافية تقييم الاداء، وشفافية المساءلة الادارية، حيث تحقق ابعاد الشفافية والنزاهة للموظف والابتعاد عن الاجتهاد الشخصي في تفسير القوانين، والتوسع في اللامركزية ومرونة الهيكل التنظيمي للمؤسسات وسهولة ايصال المعلومات من القمة للقاعدة والتغذية الراجعة، وبالتالي فإن وجود الشفافية الادارية في بيئة العمل تحسن من عملية التنمية المستدامة لبيئة العمل. (٢٢ : ٦٩)

فالشفاافية الادارية وسياسة الانفتاح علي العاملين والمشاركة الفعالة، وتوافر المعلومة تجعل العاملين اكثر ايمانا بقدرتهم علي التأثير في نتائج الاعمال، ويتحول اهتمامهم من التركيز علي تحقيق حاجات الامان والتقدير الذاتي الي الاهتمام بالاداء وتحقيق الابداع (١٥ : ٧١) حيث تعمل الشفاافية الادارية وفق مستويين "الذاتي، الشمولي" ويشمل المستوي الشمولي الذاتي علي شفاافية التشريعات والقوانين للادارية، من خلال اعلان كافة القوانين واللوائح المعمول بها لكافة الافراد، وتقييم اداء العاملين بصورة منتظمة، ويجب ان يكون الاختيار والتوظيف وفقا لاسس واضحة بعيدة عن الوساطة والمحسوبية، اما الشفاافية في الاجراءات فتتطلب توعية الافراد حول طبيعة مهام الادارة والواجبات التي ينبغي علي العاملين والمستفيدين القيام بها، بالاضافة للاعلان عن حالات النجاح والفشل والتجاوز حتي يكون دافع وراذع لكل العاملين، اما المستوي الشمولي يتطلب اجراء لقاءات بشكل دائم بين الاجهزة المختصة بالادارة والرقابة من اجل تسهيل عملها والتصدي للفساد، وانشاء قاعدة لنظم لا معلومات خاصة بجمع كافة الوثائق الادارية وجعلها في متناول الجميع (٢٥ ، ٢٤)

وتتفق دراسة عمرو جمال نافع ابراهيم (٢٠٢٢م) (١٢) في ضرورة تفعيل ادارة مراكز التنمية الرياضية لآليات الشفاافية الادارية بأبعادها المختلفة مما يتطلب العديد من الاجراءات المناسبة لتفعيلها وذلك لتحقيق استدامة العمل، ضعف محور " التشريعات والقوانين" حيث ان بعض التشريعات تكون غامضة في تفسيرها مما يجعلها قابلة للتأويل، ضعف محور " شفاافية الاتصال الاداري" حيث يوجد قصور في استخدام اساليب الاتصال الحديثة في تنمية مهارات العاملين وتدريبهم بشكل دوري بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، ضعف محور " شفاافية نظم المعلومات الادارية" حيث تتبع مراكز التنمية الرياضية ثقافة احتكارية واخفاء المعلومات، ضعف محور " شفاافية صنع واتخاذ القرارات" حيث نجد ان مراكز التنمية الرياضية لا تتبع الاسلوب الديمقراطي في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بما يسهم في تحقيق اهداف العمل.

وتؤكد دراسة ابراهيم طه عبد الخالق عبد العزيز، احمد يونس محمد محمود، شاذلي يونس علي (٢٠٢١م) (٣) بعنوان علي تفاوت درجة توافر ابعاد الشفاافية الادارية حيث جاء بعد المساءلة في المرتبة الاولى يليه بعد نظم المعلومات في المرتبة الثانية ويليها بعد المشاركة في المرتبة الثالثة وبعده بعد تقييم الاداء في المرتبة الاخيرة. كما اوصت الدراسة علي العمل علي نشر ثقافة الشفاافية الادارية بين العاملين من خلال دورات تدريبية وورش عمل، الحرص علي بناء نظام معلومات يتسم بالدقة والوضوح والسرعة، العمل علي مشاركة العاملين في صناعة القرارات واتخاذها ووضع معايير تقييم ادائهم، ضرورة ان تتسم نظم المساءلة وتقييم الاداء بالموضوعية والنزاهة وتحديثه بشكل مستمر.

تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على ما مستوى دافعية الانجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة ؟

ويعتبر الدافعية motivation من بين اهم الموضوعات التي تحظى بالاهتمام البالغ من العديد من العلماء والباحثين في علم النفس بعامة وعلم النفس الرياضي بخاصة، وقد اشارت مجموعة من علماء علم النفس منذ اوائل هذا القرن الي اهمية دراسة الدافعية من حيث انها المحرك الاساسي لجميع انواع السلوك البشري كما ظهر الي حيز الوجود فرع في علم النفس اطلق عليه (علم النفس الدافعي motivation psychology) او علم الدافعية وارتبط ذلك بظهور عدد من النظريات والنماذج والافتراضات التي حاولت تحديد مفهوم الدافعية وحالاتها المختلفة وكيفية ظهورها واثارها المباشرة وغير المباشرة علي السلوك الانساني وكذلك طرق تفعيل دافعية الفرد لانجاز وتحقيق الاهداف في معظم المجالات الحياتية ولم يتوقف علم النفس الرياضي منذ بداياته البكرة او اخر الخمسينات من هذا القرن مكتوف اليدين امام الاهتمام البالغ بموضوع الدافعية اذا فطن العديد من الباحثين الي ان الدافعية هي مفتاح الممارسة الرياضية علي مختلف المستويات. كما انها المتغير الاكثر اهمية التي تحرك وتثير اللاعب الرياضي لتحقيق الانجازات الدولية والعالمية. (١٧ : ٣٧)

يوضح محمد علاوي (٢٠٠٧) عدة تعريفات كما اوردها بعض العلماء، يعرفها سيرز " sears " بأنها سعي الفرد لتحقيق التفوق وحفز الأنا والاعتزاز والفخر واحترام الذات وتأكيدا، ويراها جيل " gill " بأنها التوجه الشخصي للكفاح من اجل النجاح والمثابرة في مواجهة الفشل وخبرة الزهو للانجازات، وتعرف دافعية الانجاز في الرياضة من خلال مواقف المنافسة الرياضية كمواقف انجازية، وفي هذا المعني يعرفها مارتينيز " martens " بأنها استعداد للكفاح من اجل الرضا وذلك عند اجراء مقارنات لبعض معايير ومستويات التفوق في حضور تقييم الاخرين (١٨ : ٨٩، ٩٠)

ويذكر مصطفى باهي، أحمد شحاته، عمرو فؤاد، هند سالم (٢٠١٥م) " أن الدافع للإنجاز كما عرفه موارى هو حرص الفرد علي تحقيق الأشياء التي يراها الاخرون صعبة، والتغلب علي العقبات وبلوغ معايير الامتياز، التفوق علي الذات ومنافسيه الاخرين والتفوق عليهم (١٩ : ١٠١)

وتعتبر دافعية الإنجاز الرياضي من بين الجوانب الأكثر أهمية في نظام الدافعية للاعب الرياضي، خصوصا في مرحلة المنافسة الرياضية أي تتميز دافعية الممارسة الرياضية بالاتجاهات الاجتماعية الواضحة، كما ترتبط أيضا بالدافعية الفردية الشخصية، ولقد أشار العديد

من الباحثين في علم النفس الرياضي إلى أن وصول اللاعب الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية يتأسس على ما يطلق عليه "دافعية الإنجاز الرياضي"، والتي يقصد بها استعداد اللاعب للإقبال أو الإحجام تجاه موقف من مواقف الإنجاز الرياضي، وبصفة خاصة مواقف المنافسة الرياضية، كما يدخل في نطاق هذا التحديد رغبة اللاعب في التفوق والتميز. (٢٠: ٢٣١)

**تفسير نتائج التساؤل الثالث والذي ينص على ما العلاقة بين الشفافية الادارية و دافعية الانجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة؟**

يتضح من خلال نتائج جدول مدي مساهمة محاور الشفافية الادارية في تحقيق محاور دافعية الإنجاز حيث كانت قيم الجدولية قيم معبرة لجميع المحاور حيث تراوحت ما بين (٤٠٣, \*\*٠ : ٩٥٦, \*\*٠) ويدل ذلك علي الاتباط الوثيق بين محاور الشفافية الإدارية ومحاور الدافعية للإنجاز لدى العاملين بحمامات السباحة.

أن الشفافية الادارية وسياسة الانفتاح علي العاملين والمشاركة الفعالة، وتوافر المعلومة تجعل العاملين اكثر ايمانا بقدرتهم علي التأثير في نتائج الاعمال، ويتحول اهتمامهم من التركيز علي تحقيق حاجات الامان والتقدير الذاتي الي الاهتمام بالاداء وتحقيق الابداع (١٥ : ٧١) تعمل الشفافية الادارية وفق مستويين "الذاتي، الشمولي" ويشمل المستوي الشمولي الذاتي علي شفافية التشريعات والقوانين للادارية، من خلال اعلان كافة القوانين واللوائح المعمول بها لكافة الافراد، وتقييم اداء العاملين بصورة منتظمة، ويجب ان يكون الاختيار والتوظيف وفقا لاسس واضحة بعيدة عن الوساطة والمحسوبية، اما الشفافية في الاجراءات فتتطلب توعية الافراد حول طبيعة مهام الادارة والواجبات التي ينبغي علي العاملين والمستفيدين القيام بها، بالاضافة للاعلان عن حالات النجاح والفشل والتجاوز حتي يكون دافع وراذع لكل العاملين، اما المستوي الشمولي يتطلب اجراء لقاءات بشكل دائم بين الاجهزة المختصة بالادارة والرقابة من اجل تسهيل عملها والتصدي للفساد، وانشاء قاعدة لنظم لا معلومات خاصة بجمع كافة الوثائق الادارية وجعلها في متناول الجميع (٢٥ : ٢٤)

ويعتبر الدافعية motivation من بين اهم الموضوعات التي تحظى بالاهتمام البالغ من العديد من العلماء والباحثين في علم النفس بعامة وعلم النفس الرياضي بخاصة، وقد اشارت مجموعة من علماء علم النفس منذ اوائل هذا القرن الي اهمية دراسة الدافعية من حيث انها المحرك الاساسي لجميع انواع السلوك البشري كما ظهر الي حيز الوجود فرع في علم النفس اطلق عليه (علم النفس الدافعي motivation psychology) او علم الدافعية وارتبط ذلك

بظهور عدد من النظريات والنماذج والافتراضات التي حاولت تحديد مفهوم الدافعية وحالاتها المختلفة وكيفية ظهورها واثارها المباشرة وغير المباشرة علي السلوك الانساني وكذلك طرق تفعيل دافعية الفرد لانجاز وتحقيق الاهداف في معظم المجالات الحياتية ولم يتوقف علم النفس الرياضي منذ بداياته الباكورة او اخر الخمسينات من هذا القرن مكتوف اليدين امام الاهتمام البالغ بموضوع الدافعية اذا فطن العديد من الباحثين الي ان الدافعية هي مفتاح الممارسة الرياضية علي مختلف المستويات. كما انها المتغير الاكثر اهمية التي تحرك وتثير اللاعب الرياضي لتحقيق الانجازات الدولية والعالمية. (١٧ : ٣٧)

يوضح محمد علاوي (٢٠٠٧) عدة تعريفات كما اوردها بعض العلماء، يعرفها سيرز " sears " بأنها سعي الفرد لتحقيق التفوق وحفز الأنا والاعتزاز والفخر واحترام الذات وتأكيدهما، ويراها جيل " gill " بأنها التوجه الشخصي للكفاح من اجل النجاح والمثابرة في مواجهة الفشل وخبرة الزهو للانجازات، وتعرف دافعية الانجاز في الرياضة من خلال مواقف المنافسة الرياضية كمواقف انجازية، وفي هذا المعني يعرفها مارتينيز " martens " بأنها استعداد للكفاح من اجل الرضا وذلك عند اجراء مقارنات لبعض معايير ومستويات التفوق في حضور تقييم الاخرين (١٨ : ٨٩، ٩٠)

ويذكر مصطفى باهي، احمد شحاته، عمرو فؤاد و هند سالم (٢٠١٥م) " أن الدافع للإنجاز كما عرفه موارى هو حرص الفرد علي تحقيق الاشياء التي يراها الاخرون صعبة، والتغلب علي العقبات وبلوغ معايير الامتياز، التفوق علي الذات ومنافسيه الاخرين والتفوق عليهم (١٩ : ١٠١)

وتعتبر دافعية الإنجاز الرياضي من بين الجوانب الأكثر أهمية في نظام الدافعية للاعب الرياضي، خصوصا في مرحلة المنافسة الرياضية أي تتميز دافعية الممارسة الرياضية بالاتجاهات الاجتماعية الواضحة، كما ترتبط أيضا بالدافعية الفردية الشخصية، ولقد أشار العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي إلى أن وصول اللاعب الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية يتأسس على ما يطلق عليه "دافعية الإنجاز الرياضي"، والتي يقصد بها استعداد اللاعب للإقبال أو الإحجام تجاه موقف من مواقف الانجاز الرياضي، وبصفة خاصة مواقف المنافسة الرياضية، كما يدخل في نطاق هذا التحديد رغبة اللاعب في التفوق والتميز. (٢٠ : ٢٣١)

وتشير دراسة عبدالرازق عبد الله البوني (٢٠٢١م) (٩) الى ان دافعية الإنجاز وتوجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز.

وتؤكد دراسة بصيري حسام الدين (٢٠٢٠م) (٦) وجود علاقة إرتباطية موجبة، حيث يعتبر الاعداد النفسي من أهم العوامل المساعدة في أداء اللاعبين وتحقيق إنجاز أفضل، وعلى المدرب الاهتمام بتحضير اللاعب نفسياً، وتأكيد المدربين على ضرورة التحضير النفسي، لما له من دور كبير في تحسن المهارات لدى اللاعبين أثناء التدريب والمنافسات. والهدف الحقيقي من التحضير النفسي هو تنمية الثقة بالنفس لدى اللاعب والقدرة على التحكم في إنفعالاته السلبية وإيجاد الحلول المناسبة في مواجهة بعض المشاكل والضغوط النفسية التي يتعرض لها.

### الاستنتاجات

في ضوء مشكلة البحث وأهميته وفي ضوء أهدافه وتساؤلاته، وفي ضوء عينة البحث ومجتمع البحث المستخدم وفي إطار المعالجات الإحصائية وفي نطاق ما توصل إليه البحث من نتائج أمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- أن النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات دافعية الإنجاز لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة للمحاور تراوحت بين (٧٨,٦٧% : ٩٣,٣٣%) حيث كانت اعلى نسبة من الموافقة لعينة البحث للعبارة رقم (٣) في المحور الثالث الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية والتي تنص على " يبدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة الرغبة بالمساهمة في أنشطة ومهام إضافية تساهم في تحقيق أهداف الاتحاد." و اقل نسبة للعبارة رقم (٣) في محور أهمية العمل نفسه والتي تنص على " تشجع إدارة الاتحاد المصري للسباحة العاملين علي الإبداع في العمل لتحقيق الأهداف."
- أن النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات الشفافية الادارية لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة حيث تراوحت بين (٧٨,٦٧% : ٩٣,٣٣%) حيث كانت اعلى نسبة من الموافقة لعينة البحث للعبارة رقم (٥) في المحور الثاني الشفافية في نظم المعلومات والتي تنص على " يحرص مجلس إدارة الاتحاد على أن يقدم معلومات تلائم أهداف العمل (الحالية – المستقبلية)" و اقل نسبة للعبارة رقم (٥) في المحور الخامس الشفافية في اجراءات العمل والتي تنص على " يعدل مجلس إدارة الاتحاد في إجراءات العمل حسب التغذية الراجعة من الأخطاء السابقة.
- توجد علاقة قوية بين متغيرات البحث و يتضح مدي مساهمة محاور الشفافية الادارية في تحقيق دافعية الإنجاز حيث تراوحت ما بين (٤٠٣, \*\*٠ : ٩٥٦, \*\*٠) ويدل ذلك علي الاتباط الوثيق بين محاور الشفافية الإدارية ومحاور دافعية الانجاز لدى العاملين بالاتحاد المصري للسباحة.

**التوصيات :**

إعتمادا على المعلومات والبيانات التي أمكن الإطلاع عليها وبناء على نتائج البحث وإنطلاقا من الإستنتاجات المستمدة من العرض والتحليل الإحصائي للبيانات فى البحث حيث أن لذلك يوصى بما يلي:

- اجراء دراسات مرتبطة بالشفافية الادارية والدافعية للانجاز على العاملين بالاتحادات الرياضية والاندية الرياضية.
- ضرورة القيام باجراء دراسات مرتبطة بالشفافية الادارية ودافعية الانجاز للاندية ولحمامات السباحة.

**(( المراجع ))****أولاً: المراجع العربية:**

- ١- إبراهيم احمد جزر، محمد احمد ابراهيم: دافعية الانجاز الرياضي والقلق الرياضي لدي لاعبي المصارعة الرومانية الكبار ومنتخب مصر، المجلة العلمية للبحوث والدراسات جامعة بورسعيد، المجلد ٤٣، العدد ٤٣، ٢٠٢٢م.
- ٢- إبراهيم السيد ابراهيم، احمد حمدي محمد خضر : المساندة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الانجاز الرياضي لدي ناشئى القوس والسهم ٢٠٢٢
- ٣- إبراهيم طه عبد الخالق عبد العزيز، احمد يونس محمد محمود، شاذلي أميرة باسم هاني محمد: فاعلية استخدام نموذج دانيال البنائي في تحسين دافعية الانجاز والتحصيل المعرفي بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية وفقا للرؤية الاستراتيجية للتعلم ٢٠٣٠م. (مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، المجلد ٢٣، ٢٠٢٢م، جامعة الاسكندرية).
- ٤- أميرة باسم هاني محمد: فاعلية استخدام نموذج دانيال البنائي في تحسين دافعية الانجاز والتحصيل المعرفي بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية وفقا للرؤية الاستراتيجية للتعلم ٢٠٣٠م، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، المجلد ٢٣، ٢٠٢٢م، جامعة الاسكندرية.
- ٥- ايمان عبده السيد المستكاوي: الشفافية الادارية وعلاقتها بالتفكير الايجابي لدي عينة من ربات الاسر العاملات. ( جامعة المنصورة، مجلة بحوث التربية النوعية، عدد (٧٤) ابريل ٢٠٢٣)

- ٦- بصيري حسام الدين : الإعداد النفسي وعلاقته بدافعية وإنجاز لاعبي كرة القدم صنف أكابر، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم التدريب الرياضي، ٢٠٢٠ م.
- ٧- جوهرة بنت عبدالله نواز الذواد: "اتجاه عينة من طالبات كلية التربية للبنات بجدة نحو تقدير الوقت وعلاقته بالدافع للإنجاز"، المؤتمر السنوي الحادي عشر لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤ م.
- ٨- سامي الطوخي (٢٠٠٦): الإدارة بالشفافية: الطريق للتنمية والإصلاح الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٩- سبنا موسى الطيب، وعبدالرازق عبد الله البوني : الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية جامعة السودان، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٢٢، العدد ١، السودان، ٢٠٢١ م.
- ١٠- سعودي بن شباب عبدالعالي الشلوي: الشفافية ودورها في الحد من الفساد الإداري دراسة تطبيقية علي وزارة العمل في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠١٦ م، (٢٤، ٢٥)
- ١١- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس : الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٩ م.
- ١٢- عمرو جمال نافع ابراهيم : آليات تفعيل الشفافية الإدارية كمدخل لتحسين التنمية المستدامة لدي العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية، (المجلة العلمية لكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، ابريل ٢٠٢٢، العدد ٩٥ الجزء ٢)
- ١٣- غنيم محمود الطشة، باسم علي ٢٠٠٩ : درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة التربوية، الكويت، مجلد ٢٤ عدد ٩٣.
- ١٤- فاتن أحمد ابو بكر: نظم الإدارة الحديثة، منهج حديث لتحقيق الشفافية، الطبعة الاولى، ايتراك، القاهرة، ٢٠٠١ م.
- ١٥- فارس بن علوش السبيعي (٢٠١٠ م): دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، رسالة دكتوراة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.: (٧١)

- ١٦- فهد عبد الرحمن رمزي ٢٠١٣: الإدارة بالشفافية لدي مكاتب التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمشرفين (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة ام القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- ١٧- محمد جسام عرب، حسين علي كاظم: علم النفس الرياضي، ط١، النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، ٢٠٠٩م.
- ١٨- محمد حسن علاوي: ابعاد قلق المنافسة الرياضية، دراسة علمية، المجلة العلمية للتربية الرياضية، العدد ٥٢، كلية التربية الرياضية للبنين، الهرم، ٢٠٠٧.
- ١٩- مصطفى باهي، احمد شحاته، عمرو فؤاد و هند سالم: "أصول علم نفس الرياضة" ط١، مركز الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠١٥م.
- ٢٠- مني عبد الحليم: الاتجاهات المعاصرة في علم النفس الرياضي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٩م.
- ٢١- موسي اللوزي (٢٠٠٢م): التنظيم واجراءات العمل، دار وائل للنشر، عمان : (٤٤)
- ٢٢- نبيه العلقامي، كمال درويش، ماجد فرغلي، محمد فضل الله، مصطفى عزام، محمد مغاوري: اقتصاديات الرياضة، مركز الكتاب للنشر، مدينة نصر، القاهرة، ٢٠١٢م.:

(٦٩)

- ٢٣- وزارة الشباب والرياضة : جهاز الرياضة لائحة النظام الأساسي لاتحادات الألعاب الرياضية الاولمبية، مركز المعلومات والتوثيق، ٢٠٠٤م.
- ٢٤- يونس علي: واقع الشفافية الادارية ببعض كليات جلعة الازهر ومقترحات تطويره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية بكلية التربية بالقاهرة، جامعة الازهر، العدد (١٩١) الجزء الخامس، يوليو ٢٠٢١م.

### ثانيا : مراجع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

25- [www.transparency.org](http://www.transparency.org).