

واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان

أ/ جاسم عبدالجليل سويد

أ/ يوسف عوض بيت سلبم

ملخص البحث :

يهدف هذا البحث إلى واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة البحث من (١٠٩) فرد من الهيئات الرياضية، وتم تقسيم العينة إلى (٢٠) فرد للعينة الاستطلاعية و(٨٩) فرد للعينة الأساسية، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية. وأسفرت النتائج عن وجود قصور في توفير المعلومات التي يحتاجها العاملون لاتخاذ القرار أو تسيير الأعمال بالوقت المناسب في الهيئات الرياضية في سلطنة عمان، وتوجد علاقة قوية بين جودة الاتصال وتحقيق مبدأ الشفافية، والهيئات الرياضية في سلطنة عمان تحتاج إلى تطوير نظام المساءلة بشكل أكبر، وغياب مفهوم شفافية المشاركة لدى الإدارة العليا بالهيئات الرياضية بسلطنة عمان، وهناك ارتباط وثيق بين شفافية الإجراءات الادارية والأداء الوظيفي للعاملين في الهيئات الرياضية العمانية، وتواجه الهيئات الرياضية العمانية العديد من معوقات تطبيق الشفافية الإدارية ومن أبرز المعوقات: الروتين في عملية اتخاذ القرارات داخل الهيئات الرياضية. وقد أوصى الباحثان على ضرورة تطبيق أبعاد الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية لما في ذلك من مردود ايجابي على تطوير وتحسين العمليات الإدارية، يجب على الهيئات الرياضية وضع معايير ولوائح واضحة للمساءلة الإدارية في الهيئات الرياضية وتفعيلها بشكل عادل على جميع الموظفين، تشكيل لجان متخصصة لمتابعة تطبيق الشفافية الإدارية في الهيئات الرياضية بسلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: الشفافية الإدارية، الهيئات الرياضية، سلطنة عمان.

مقدمة البحث:

تواجه الهيئات الرياضية في الآونة الأخيرة العديد من التحديات والمتغيرات في أداء أعمالها بسبب التقدم التكنولوجي، والعولمة التي صاحبت معها زيادة وعي العاملين والجمهور بحقوقهم وواجباتهم، فأصبح من الضروري أن تلتزم الهيئات الرياضية بالاستجابة مع متطلبات المستفيدين، من خلال تبني مبادئ الحوكمة. وتشير دراسة (Muñoz et al., 2023) إن في العقود الأخيرة، كان هناك قلق متزايد بين أصحاب المصلحة المحيطين بالهيئات الرياضية فيما يتعلق بتنفيذ مبادئ وعمليات الحوكمة، ويعتقد أن هذه يمكن أن يساعدهم في التغلب على مشاكل الاستدامة وتعزيز النجاح التنظيمي.

ويرى الباحثان أن عواقب إغفال مبادئ الحوكمة يمكن أن يؤثر على استدامة النظام الرياضي الحالي والهيئات الرياضية نفسها، من خلال التأثير بشكل مباشر على مرونتها أو بناء قدراتها أو قدرتها على الاستمرار في تقديم الخدمات التي يطلبها المجتمع الرياضي. وتشير دراسة الخضير (٢٠١٨) أن الهيئات بأنواعها كافة مطالبة بتحديث أساليبها الإدارية بشكل يراعي الشفافية، والمساءلة، والمشاركة في اتخاذ القرارات السليمة. وتؤكد دراسة الدروشي وآخرون (٢٠٢٣) أن الهيئات الرياضية الدولية تسعى إلى تطبيق مبادئ الحوكمة لتشكيل أفضل مجالس إدارة محتملة لها.

يعد مبدأ الشفافية من المبادئ الأكثر انتشاراً في مدونات الحوكمة المطبقة في المنظمات الرياضية الوطنية والدولية، وقد سعى العديد من الباحثين لتناول هذا المفهوم بالبحث والدراسة؛ حيث تعتبر الدعامة التي تحقق من تطبيقها بفاعلية كلاً من العدالة والنزاهة، والثقة في إجراءات إدارة المؤسسات والعاملين فيها. وتؤكد دراسة (Lyrio et al., 2018) على إن الاهتمام البحثي تزايد بموضوع الشفافية الإدارية في الآونة الأخيرة بسبب أهمية مكافحة الفساد في المؤسسات في ظل شفافية المعلومات والبيانات.

وكون المنظمات والهيئات الرياضية شفافة يجب أن تلتزم بمتطلبات الإفصاح مثل: إعداد التقارير المالية، والإعلان عن الأنشطة والبرامج بشكل واضح لأصحاب المصلحة الداخليين والجمهور العام وإعداد تقارير تفصيلية منتظمة تبرز من خلالها جميع القرارات والإجراءات المتخذة، مع وضع في الاعتبار أنه ليس كل شكل من أشكال الشفافية يفيد ويمكن أصحاب المصلحة من الوثوق في المعلومات المقدمة، وتجعلهم قادرين على تفعيل المساءلة بشكل فعال، لذا يتطلب التأكيد على أهمية نشر معلومات واضحة وموضوعية وفي الوقت المناسب (Geeraert, 2016).

تشير نتائج دراسة فوربا (Faura, 2022) أن الشفافية الادارية للهيئات الرياضية أصبحت واحدة من أكثر الجوانب المطلوبة نتيجة للموافقة على قانون الشفافية في إسبانيا، حيث تؤثر على كفاءة أندية كرة القدم الإسبانية من الدرجة الأولى والثانية، وفي عام ٢٠١٥ كان للشفافية تأثير إيجابي على كفاءة أندية كرة القدم.

وكشفت دراسة الفتحي وآخرون (٢٠٢١) أن الحوكمة تعد أسلوباً علمياً وعملياً يتم التأكيد من خلاله من حسن تسيير وإدارة المؤسسات لتحقيق التنمية المستدامة. وتوضح دراسة (Stenling et al., 2022) إن مبادئ الشفافية والمساءلة والديمقراطية تعتبر مبادئ وتوجيهات تهدف إلى ضمان الإدارة الفعالة والسليمة أخلاقياً للهيئات الرياضية.

يعتبر مبدأ الشفافية الإدارية أحد القضايا الهامة التي تسعى الهيئات الرياضية بسلطنة عمان إلى تطبيقها والتركيز عليها؛ لقدرتها على توفير مناخ تنظيمي يساهم في إحداث التنمية الإدارية الفعالة، والإصلاح الإداري، وتعمل على زيادة المصداقية والثقة لجميع العاملين في الهيئة الرياضية، كما أنها تساهم في الاستثمار الأمثل للموارد المالية والبشرية للهيئة الرياضية.

وتحظى الهيئات الرياضية في سلطنة عمان على اهتمام ودعم متواصل من قبل وزارة الثقافة والرياضة والشباب، لما تقوم به من عمل لتلبية متطلبات وتطلعات الشباب والرياضيين في المجتمع، ولما تسعى إلى تحقيقه من أهداف وفق الإمكانيات والموارد المالية المتاحة، ولكي تحقق الهيئات ذلك فإن تطبيق نظام الحوكمة وتبني مبادئه وأفضل ممارساته يعد أمراً مساعداً في تحسين أدائها وأداء العاملين فيها، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (العدوي وآخرون، ٢٠٢٢).

مشكلة البحث:

على مدار العقود الماضية، أثار الكشف عن ممارسات الحوكمة المشكوك فيها في الهيئات الرياضية تساؤلات جدية حول الطريقة التي تُحكم بها (Stenling et al., 2022). حالات فضائح الفساد في الهيئات الإدارية (McLeod & Adams, 2020). نتيجة لهذه العملية النقدية والانعكاسية، تتعرض الهيئات الرياضية بسلطنة عمان لضغوط كبيرة لتبني ممارسات الحوكمة الإدارية التي تخفف من الممارسات غير النزيهة ولتعزيز النجاح والتفوق الرياضي لا بد من تبني مبادئ الحوكمة وأبرزها مبدأ الشفافية.

ومن خلال اطلاع الباحثان على نتائج وتوصيات الدراسات العلمية في المجال الرياضي مثل دراسة صبح (٢٠٢٣) التي أوصت على إجراء المزيد من الدراسات العلمية والبحوث المتعلقة بالحوكمة كإتجاه إداري حديث، وتوضح دراسة الحيان والزميع (٢٠٢٢) لحماية الهيئات الرياضية من الإفلاس ودعم ممارستها الرياضية لابد من تطبيق مبادئ الحوكمة، وأكدت نتائج دراسة أحمد (٢٠٢٣) على وجود قصور بإدارة رعاية الشباب بجامعة سوهاج في تحقيق مبدأ الشفافية في نظم المعلومات والمساءلة الإدارية، وأوصت على دراسة الشفافية الإدارية كمدخل للحد من الصراعات التنظيمية بالأندية الرياضية.

وعلى صعيد سلطنة عمان أشارت دراسة الهاشمي (٢٠١٥) والحوسني (٢٠١٦) بأن الهيئات الرياضية تعاني من العديد من التحديات الإدارية والمالية مما يجعلها غير قادرة على مواكبة التغيرات المتسارعة في القطاع الرياضي، وأكدت نتائج دراسة البلوشي وآخرون (٢٠١٩) أن تطبيق مبادئ الشفافية والنزاهة، والعدالة، والمساءلة لها دور مهم في رفع كفاءة وفعالية أداء الاتحادات الرياضية في سلطنة عمان.

وأشارت نتائج دراسة العدوي وآخرون (٢٠٢٢) إلى انخفاض الشفافية الإدارية في الاتحاد العماني لكرة القدم، والاتحاد لا يقوم بنشر جدول أعمال ومحضر اجتماع الجمعية العمومية ولا يقوم بنشر أو عرض التقرير السنوي، والتقرير المالي على موقعه الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة الحوكمة، والتعريف بمبادئها، وأهميتها، وآليات تنفيذها، لدى الأطراف الرئيسية في الهيئات الرياضية وأصحاب المصلحة.

وبذلك تزامنت التأكيدات على أهمية انتهاج الشفافية الإدارية في الهيئات الرياضية بسلطنة عمان، حيث أصبحت ركيزة أساسية توجه إدارة الهيئات الرياضية بتطبيق الشفافية الإدارية على العاملين بالهيئة الرياضية، ويسعى هذا البحث إلى التعرف على واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان.

أهمية البحث:

١. الكشف عن واقع ممارسة الشفافية الإدارية في الهيئات الرياضية بسلطنة عمان، وحصر أهم المعوقات التي تواجه تطبيقها وتقديم الحلول لها.
٢. مساهمة الاهتمام العالمي بمجال الشفافية الادارية ومدى تطبيقها على الهيئات الرياضية.
٣. تفتح المجال للباحثين لأجراء دراسات أكثر عمقاً في كل مبدأ من مبادئ الحوكمة ومدى تطبيقه في الهيئات الرياضية بسلطنة عمان.

٤. مواكبة رؤية وتوجهات السلطنة نحو تطبيق مبادئ الحوكمة على مختلف الهيئات الرياضية.

أهداف البحث:

- ١- التعرف على واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان.
- ٢- التعرف على معوقات ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان.

تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان؟
- ٢- ما معوقات ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان؟

مصطلحات البحث:

- الشفافية:

هي وجود بيئة تنظيمية تتصف بالوضوح والعلنية والصراحة، والانفتاح في مختلف النشاطات ومجالات العمل التي تتم بين مختلف المستويات الإدارية داخل الهيئات (الراشدي، ٢٠١٧).

- الشفافية الإدارية:

هي الوضوح في القوانين واللوائح وتبسيط طرق وإجراءات العمل وفتح قنوات الاتصال مباشرة مع جميع العاملين بالهيئة الرياضية، ونشر المعلومات بحيث تكون متاحة للجميع والمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع نظام محدد للمتابعة والرقابة واضح داخل الهيئة الرياضية (الطاهر وحسين، ٢٠٢٣).

منهجية واجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدام المنهج الوصفي المسحي نظرا لملائمته الى وضع البحث وتحقيق أهدافه.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع الهيئات الرياضية في سلطنة عمان.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من الاندية والاتحادات الرياضية، وبلغ عدد العينة (١٠٩) فرداً، وتم تقسيم العينة الى (٢٠) فرد للعينة الاستطلاعية، و(٨٩) فرد للعينة الأساسية، وتكونت عينة البحث الاساسية من أعضاء مجالس الإدارة، والموظفين

والإداريين في الأندية والاتحادات الرياضية بسلطنة عمان، والجدول (1) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث الأساسية.

جدول (١)
توزيع أفراد عينة البحث الأساسية

التكرار والنسبة المئوية	الهيئة الرياضية	التكرار والنسبة المئوية	الهيئة الرياضية
٦ (%٦,٧٤)	النصر	٨ (%٨,٩٤)	الاتحاد العماني لألعاب القوى
٥ (%٥,٦١)	الرسناق	٧ (%٧,٩)	الاتحاد العماني للرياضات المائية
٦ (%٦,٧٤)	بوشر	٧ (%٧,٩)	الاتحاد العماني للرياضة المدرسية
٧ (%٧,٩)	صلالة	٦ (%٦,٧٤)	الاتحاد العماني لكرة اليد
٥ (%٥,٦١)	بهلاء	٥ (%٥,٦١)	الاتحاد العماني لكرة الطائرة
٦ (%٦,٧٤)	عبري	٥ (%٥,٦١)	الشباب
٥ (%٥,٦١)	الخابورة	٦ (%٦,٧٤)	السويق
٨٩ (%١٠٠)	المجموع	٥ (%٥,٦١)	مسقط
التكرار والنسبة المئوية	الصفة	التكرار والنسبة المئوية	الصفة
٣٤ (%٣٨,٢١)	موظف	٢٩ (%٣٢,٥٨)	عضو مجلس إدارة
٨٩ (%١٠٠)	المجموع	٢٦ (%٢٩,٢١)	إداري

أداة البحث:

استخدم الباحثان الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لتحقيق أهدافها والاجابة عن اسئلتها من خلال المراجعة المتأنية للأدب النظري المتصل بموضوع الدراسة من خلال المصادر والدراسات السابقة.

صدق أداة البحث:

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة تم عرضها بصورتها الأصلية على (10) من المحكمين المتخصصين في الإدارة الرياضية والإدارة التربوية، ويوضح ذلك المرفق (١)،

وتم طلب تحكيم الاستبانة من حيث مناسبة المحاور ومدى وضوح الفقرات، وأي ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة، وقد أشار المحكمون إلى أن المقياس مناسب، حيث بلغت نسبة الصدق الظاهري (85% فأعلى) الجدول (٣) يوضح ذلك، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني، أما صدق الاتساق الداخلي للأداة تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه، والجدول (٢) يوضح ذلك، وقد تراوحت بين (0.349-0.959)، وكانت هذه الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى أقل (٠,٠١) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدلالات صدق مناسبة.

جدول (٢)

معامل الارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه

نظم المعلومات		الاتصال		المساءلة		المشاركة		الإجراءات		المعوقات	
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
.899**	١	.625**	١	.906**	١	.957**	١	.615**	١	.837**	١
.906**	٢	.853**	٢	.983**	٢	.876**	٢	.672**	٢	0.349	٢
.650**	٣	.904**	٣	.889**	٣	.947**	٣	.973**	٣	.631**	٣
.924**	٤	.853**	٤	0.399	٤	.953**	٤	.927**	٤	0.396	٤
.799**	٥	.847**	٥	.959**	٥	.921**	٥	.951**	٥	.867**	٥
.496*	٦					.937**	٦	.964**	٦	.527*	٦
		-	-							.631**	٧
		-	-								

** داله إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

ثبات أداة البحث:

للتحقق من ثبات اختبار تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث قوامها (٢٠) من العاملين في الأندية والاتحادات الرياضية في سلطنة عمان، وتم إعادة التطبيق على نفس العينة بعد فاصل زمني مدته أسبوعان من التطبيق الأول، كما تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات (الاتساق الداخلي) للاختبار، حيث بلغ (٠,٨٧٥)، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٣)
معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا والصدق الظاهري

المجال	عدد العبارات	ثبات المجال	الصدق الظاهري
نظم المعلومات	٦	٠,٩٥٨	%١٠٠
الاتصال	٥	٠,٩٦٣	%٩٤
المساءلة	٥	٠,٩٥٧	%٩٦
المشاركة	٦	٠,٩٣٠	%٩٨,٣
الإجراءات	٦	٠,٩٣٨	%٨٥
المعوقات	٧	٠,٨٣٣	%٩٤,٢
الأداة ككل	٣٥	٠,٨٧٥	%٩٥,١

إجراءات البحث:

تم تحديد مشكلة البحث ووضع مخطط له، وإعداد أداة البحث، والتحقق من صدق وثبات الأداة المستخدمة، و تم تطبيق الأداة على عينة البحث الأساسية خلال الفترة الزمنية من ٢٠٢٣/١١/١٥ إلى ٢٠٢٣/١٢/٣٠، وتم إدخال البيانات إلى برنامج (SPSS) لمعالجتها إحصائياً، وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة ثم استخراج النتائج وتفسيرها، وتقديم التوصيات الملائمة في ضوء النتائج.

المعالجات الإحصائية:

- التحقق من التوزيع الطبيعي للمعطيات بواسطة برنامج (Medclic)
- تمت العمليات الإحصائية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) وتتمثل في:
- حساب التكرارات والنسب المئوية.
- اختبار مربع كاي الإجمالي.
- معامل ألفا كرونباخ - معامل الارتباط سبيرمان.
- الأهمية النسبية.

نتائج البحث ومناقشتها:

تضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصل إليها هذه البحث من خلال إجابة أفراد العينة على أسئلة البحث، وعلى النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة لتقديرات أفراد عينة البحث على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات واقع

ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان، وفيما يلي عرض لذلك في الجدول (٤).

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة المتعلقة بمجال نظم المعلومات (ن ٨٩)

م	العبارة	غير موافق ك %	إلى حد ما ك %	موافق ك %	مربع كاي	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة
شفافية نظم المعلومات							
١	يستقبل العاملون في الهيئات الرياضية المعلومات في الوقت المناسب	٢٠	٢٢,٥	٥٣	١٦	١٨,٠	٠,٠٠٠
٢	تتميز المعلومات الصادرة من إدارة الهيئات الرياضية بالدقة والمصداقية	١٤	١٥,٧	٥٠	٢٥	٢٨,١	٠,٠٠٠
٣	تتخذ إدارة الهيئات الرياضية الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات	٢٠	٢٢,٥	٣٧	٣٢	٣٦,٠	٠,٠٧٦
٤	تلائم المعلومات المتوفرة أهداف العمل الحالية والمستقبلية للهيئة الرياضية.	٢٠	٢٢,٥	٤٨	٢١	٢٣,٦	٠,٠٠٠
٥	توفر إدارة الهيئات الرياضية جميع المعلومات التي يطلبها العاملون	٣١	٣٤,٨	٣٤	٢٤	٣٨,٢	٠,٤١٢
٦	تحرص إدارة الهيئات الرياضية على أن لا تكون المعلومات مكررة أو متحيز أو بها تحريف	١٤	١٥,٧	٣٢	٤٣	٤٨,٣	٠,٠٠١
شفافية الاتصال							
٧	تستخدم الهيئات الرياضية عملية الاتصال لتعريف العاملين بأنشطتهم ومسئولياتهم ونقل تعليماتهم باستمرار	٩	١٠,١	٣٦	٤٤	٤٩,٤	٠,٠٠٠

تابع جدول (٤)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة المتعلقة بمجال نظم المعلومات
(ن ٨٩)

م	العبارة	غير موافق ك %	إلى حد ما ك %	موافق ك %	مربع كاي	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة
٨	يتم الاستعانة بأحدث تقنيات الاتصال الحديثة لتبسيط الإجراءات الإدارية في الهيئات الرياضية	٢٨	٣١,٥	٣٢	٣٦,٠	٢٩	٣٢,٦
٩	تتم عمليات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية بالهيئات الرياضية بسرعة ودون تعقيد او معوقات.	٢٨	٣١,٥	٤٤	٤٩,٤	١٧	١٩,١
١٠	تعمل إدارة الهيئات الرياضية على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة المستويات الإدارية بالهيئات	٣٦	٤٠,٤	٢٦	٢٩,٢	٢٧	٣٠,٣
١١	تبتكر إدارة الهيئات الرياضية أساليب حديثة ومعاصرة للاتصال	٣٨	٤٢,٧	٢٦	٢٩,٢	٢٥	٢٨,١
شفافية المساءلة							
١٢	يتم توضيح جميع إجراءات المساءلة الى العاملين بالهيئات الرياضية	٢٦	٢٩,٢	٤٠	٤٤,٩	٢٣	٢٥,٨
١٣	تحرص إدارة الهيئات الرياضية على ان تكون المساءلة بناء على معلومات مؤكدة	٢٢	٢٤,٧	٢٤	٢٧,٠	٤٣	٤٨,٣
١٤	تتم عملية المساءلة في الهيئات الرياضية بشفافية واضحة للجميع	٣٠	٣٣,٧	٤١	٤٦,١	١٨	٢٠,٢
١٥	تتصف المساءلة في الهيئات الرياضية بالعدالة	٣٦	٤٠,٤	٢٧	٣٠,٣	٢٦	٢٩,٢
١٦	تركز آليات المساءلة الإدارية على تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين في الهيئات الرياضية	١٦	١٨,٠	٣٦	٤٠,٤	٣٧	٤١,٦

تابع جدول (٤)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة المتعلقة بمجال نظم المعلومات
(ن ٨٩)

م	العبارات	غير موافق ك %	إلى حد ما ك %	موافق ك %	مربع كاي	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة
شفافية المشاركة							
١٧	تحرص إدارة الهيئات الرياضية على تشجيع العاملين في إبداء الرأي وتقديم المقترحات.	١٦	١٨,٠	٤٦	٥١,٧	٢٧	٣٠,٣
١٨	تتفد إدارة الهيئات الرياضية أسلوب الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات مع العاملين	٢٢	٢٤,٧	٥٤	٦٠,٧	١٣	١٤,٦
١٩	تحرص إدارة الهيئات الرياضية على إنجاز المهام بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي.	١٤	١٥,٧	٤٥	٥٠,٦	٣٠	٣٣,٧
٢٠	تحرص إدارة الهيئات الرياضية على الاستماع لمشكلات العاملين واحتياجاتهم وتعمل على تلبيتها.	١٩	٢١,٣	٤٦	٥١,٧	٢٤	٢٧,٠
٢١	تشجع إدارة الهيئات الرياضية نظام الرقابة الذاتية لدى العاملين.	٢٣	٢٥,٨	٤٦	٥١,٧	٢٠	٢٢,٥
٢٢	تحرص إدارة الهيئات الرياضية على إخبار العاملين بجميع النتائج فور صدورها	٢١	٢٣,٦	٤٣	٤٨,٣	٢٥	٢٨,١
شفافية الإجراءات							
٢٣	تقوم إدارة الهيئات الرياضية بمراجعة القواعد واللوائح بشكل دوري لمواكبة المستجدات الحديثة.	٢٨	٣١,٥	٣٠	٣٣,٧	٣١	٣٤,٨
٢٤	تمتاز الإجراءات في الهيئات الرياضية بالوضوح التام	٣٤	٣٨,٢	٢٨	٣١,٥	٢٧	٣٠,٣

تابع جدول (٤)
التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة المتعلقة بمجال نظم المعلومات
(ن ٨٩)

م	العبارة	غير موافق ك %	إلى حد ما ك %	موافق ك %	مربع كاي	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة
٢٥	جميع اللوائح والقوانين المتعلقة بالهيئات الرياضية معلنة لجميع العاملين	١٨	٣٨	٣٣	٧,٣٠٣	٠,٧٤٠	٠,٠٢٦
٢٦	يتم تنفيذ جميع اللوائح والقوانين الخاصة بالهيئات الرياضية على الجميع دون تمييز	٣٤	٢٤	٣١	١,٧٧٥	٠,٦٥٤	٠,٤١٢
٢٧	يتم تنفيذ إجراءات العمل في الهيئات الرياضية بشفافية امام الجميع	٣٢	٣٦	٢١	٤,٠٦٧	٠,٦٢٤	٠,١٣١
٢٨	يتم تبسيط كافة الإجراءات لإنهاء جميع المهام دون تعقيد.	١٦	٣٨	٣٥	٩,٥٩٦	٠,٧٣٧	٠,٠٠٨

*قيمة مربع كاي الجدولية عند (٠,٠٥) = ٥,٩٩٠

المجال الأول: نظم المعلومات

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥,٩٩٠) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، ومن نتائج المجال يتضح أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في جميع العبارات ما عدى عبارة (٣,٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (٢٧,٧٩٨ : ١,٧٧٥)، وكانت النتائج لصالح الاختيار (إلى حد ما) بالنسبة للعبارات (١,٢,٣,٤,٥)، أما بالنسبة للعبارة (٦) كانت لصالح اختيار (موافق).

وجاءت الفقرة (١) التي نصت على "يستقبل العاملون في الهيئات الرياضية المعلومات في الوقت المناسب" في الترتيب الأول، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث انهم يرون ان الهيئات الرياضية في سلطنة عمان يوجد بها قصور في توفير المعلومات التي يحتاجها العاملون للاتخاذ القرار أو تسيير الأعمال بالوقت المناسب مما يؤدي إلى ارباك في العمل أو نقص في جودة الخدمات المقدمة.

في حين جاءت الفقرة (6) التي نصت على " توفر إدارة الهيئات الرياضية جميع المعلومات التي يطلبها العاملون" في الترتيب الأخير، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث انهم يرون الهيئات الرياضية في سلطنة عمان بعض الأحيان لا توفر المعلومات التي يطلبها العاملون للاتخاذ الإجراءات اللازمة بكل يسر وسهولة، مما يسبب في إعاقة تطوير وتحسين الخدمات المقدمة.

يعزو الباحثان إلى أن شفافية نظم المعلومات بالهيئات الرياضية العمانية تحتاج إلى الاهتمام بعملية تحديث البيانات لما لها من تأثير في زيادة كفاءة وفاعلية الأنشطة المختلفة للمستفيدين، فكلما كانت المعلومات التي يحتاجها العاملون لتأدية مهامهم الوظيفية تمتاز بالسرعة المطلوبة في الوقت المناسب، وتتسم بالوضوح والدقة والمصدقية والحدثة، كلما أدى لتنمية العمل والعاملين واستدامة وتطوير الأداء بالهيئة الرياضية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الشريف، ٢٠١٦) بتلقي العاملين المعلومات في الوقت المناسب في النادي إلى حد ما، وتوضح الدراسة أن نجاح أي هيئة رياضية يرجع في المقام الأول إلى جودة وتوفير نظم المعلومات الإدارية الصحيحة التي تساعد في نموها وتزيد من فرص نجاحها.

وتتفق نتائج المجال أيضا مع دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٢) على إن الإدارة العليا تعمل إلى حد ما على تعميم المعلومات على العاملين بشكل مستمر، ولكن يجب تفعيل نظم حديثة لتلقي كل ما يستجد من معلومات متعلقة بالعمل وتبليغها للعاملين بشكل دوري لتحقيق استدامة العمل.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (محمد، ٢٠٢٢)، (محمد، ٢٠٢٢)، (الطاهر وحسين، ٢٠٢٣) حيث توضح في مجال شفافية نظم المعلومات أن مجلس إدارة الهيئات الرياضية يقدم المعلومات التي يحتاج إليها العاملين في الوقت المناسب، ويمارس سياسة الإفصاح عن المعلومات لجميع العاملين كل حسب حاجته.

المجال الثاني: الاتصال

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥,٩٩٠) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، ومن نتائج المجال يتضح أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في جميع العبارات، ما عدى عبارة (١١،١٠،٨) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (٢٢,٦٧٤: ٠,٢٩٢)،

ومن النتائج أيضاً اختيار عينة البحث للخيار (غير موافق) بالنسبة للعبارات (١١،١٠)، أما بالنسبة للعبارات (٨،٩) كانت لصالح اختيار (إلى حد ما). واما بالنسبة للعبارة (٧) كانت لصالح (موافق).

وجاءت الفقرة (٧) التي نصت على " تستخدم الهيئات الرياضية عملية الاتصال لتعريف العاملين بأنشطتهم ومستوياتهم ونقل تعليماتهم باستمرار. " في الترتيب الأول، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث انهم يرون ان هناك قنوات اتصال مناسبة ووجود أساليب اتصال إدارية جيدة تتناسب مع طبيعة وأهداف في الهيئات الرياضية في سلطنة عمان، ويرى الباحثان أنه توجد علاقة قوية بين جودة الاتصال وتحقيق مبدأ الشفافية، حيث يعتبر الاتصال عملية ديناميكية تحرك بقية العمليات الإدارية لتحقيق أهدافها.

في حين جاءت الفقرة (٨) التي نصت على " يتم الاستعانة بأحدث تقنيات الاتصال الحديثة لتبسيط الإجراءات الإدارية في الهيئات الرياضية " في الترتيب الأخير، وقد يعزو ذلك إن عينة البحث ترى إن على الهيئات الرياضية توفير أجهزة أكثر تطور للمواكبة التطور التكنولوجي التي تتجز عمليات الاتصال بفعالية وبشكل أسرع لتحقيق الأهداف المرجوة، ويرى الباحثان لتحقيق تدفق المعلومات على المستوى الداخلي والخارجي للهيئة الرياضية مع تحقيق المصداقية والوضوح والإفصاح والمشاركة، لا بد من تطبيق نظم اتصال فعالة وحديثة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٢) التي أشارت على عمل إدارة مركز التنمية الرياضية إلى حد ما على إعداد هيكل تنظيمي يضمن سرعة وسهولة الاتصالات الصاعدة والهابطة بين المستويات التنظيمية المختلفة، كما أنها تستفيد إلى حد ما من قنوات الاتصال كهزمة وصل في إبلاغ الإدارة العليا بمقترحات ومشكلات العمل.

وتختلف هذه النتائج مع دراسات (محمد، ٢٠٢٢)، (محمد، ٢٠٢٢)، حيث توضح في مجال شفافية الاتصال أن إدارة الهيئة الرياضية توفر أنظمة اتصالات مفتوحة بين كافة مستوياتها، وتهتم بابتكار أساليب جديدة ومعاصرة.

وتختلف هذه النتائج أيضاً مع دراسة (محمود ومحمود، ٢٠١٨)، حيث أشارت نتائج الدراسة على وجود نظام اتصال مفتوح بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كليات التربية الرياضية.

المجال الثالث: المساءلة

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥،٩٩٠) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، ومن نتائج المجال يتضح أن توجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في جميع العبارات، ما عدى عبارة (١٢,١٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (٩,٤٦١ : ٢,٠٤٥)، وجاء الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (١٥)، والعبارة (١٢,١٤) كانت لصالح اختيار (إلى حد ما). وجاء الاختيار (موافق) بالنسبة للعبارة (١٣,١٦).

وجاءت الفقرة (١٦) التي نصت على "تركز آليات المساءلة الإدارية على تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين في الهيئات الرياضية." في الترتيب الأول، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث أنهم يرون الهيئات الرياضية في سلطنة عمان تسعى إلى تطوير العمل للوصول إلى أقصى درجة ممكنة لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال التركيز على المساءلة الإدارية، لبذل العاملين المزيد من الجهد في العمل وأداء واجبات الوظيفة بأفضل ما لديهم وبشكل احترافي وذلك للتعزيز قيم النزاهة.

في حين جاءت الفقرة (١٥) التي نصت على "تتصف المساءلة في الهيئات الرياضية بالعدالة" في الترتيب الأخير، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث أنهم يرون الهيئات الرياضية في سلطنة عمان تحتاج إلى تطوير نظام المساءلة بشكل أكبر وتفعيله جيداً حتى تتحقق العدالة لجميع العاملين دون تمييز.

تتفق نتائج المجال مع دراسة (محمود ومحمود، ٢٠١٨) التي أشارت على إن عملية الحرص على المساءلة واتخاذ القرارات لم تحظ بالشكل المطلوب فلا يتم توفير قنوات لتلقي المقترحات المنظمة للعمل بالشكل الكافي، ولا يتم تنفيذ نظام المساءلة بفاعلية دون تمييز.

وتتفق نتائج المجال أيضاً مع دراسة (أحمد، ٢٠٢٣) في وجود قصور بإدارة رعاية الشباب بجامعة سوهاج في تحقيق مبدأ الشفافية في المساءلة الإدارية.

وتختلف هذه النتائج مع دراسات (الطاهر وحسين، ٢٠٢٣)، (محمد، ٢٠٢٢)، (محمد، ٢٠٢٢) حيث بينت درجة موافقة عالية في المحور الشفافية في المساءلة الإدارية، وأكدت الدراسات على وجود نظاماً واضحاً لآليات المساءلة لجميع العاملين داخل الهيئات الرياضية، ويتم توضيح جميع إجراءات المساءلة والمساءلة تتم بشفافية واضحة للجميع وتتسم بالعدالة في الهيئات الرياضية.

المجال الرابع: المشاركة

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥,٩٩٠) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، ومن نتائج المجال يتضح أن توجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في جميع العبارات، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (٩,٢٥٨ : ٣١,٣٠٣)، وجاء الاختيار (إلى حد ما) بالنسبة لكل العبارات (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢).

وجاءت الفقرة (١٨) التي نصت على "تنفذ إدارة الهيئات الرياضية أسلوب الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات مع العاملين" في الترتيب الأول، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث انهم يرون الهيئات الرياضية في سلطنة عمان تشجع العاملين نوعاً ما على المشاركة للتضمن قبولهم للقرارات والسعي للصنع جو من الثقة المتبادلة بين العاملين وإدارة الهيئات الرياضية.

في حين جاءت الفقرة (٢٢) التي نصت على "تحرص إدارة الهيئات الرياضية على اخبار العاملين بجميع النتائج فور صدورها" في الترتيب الأخير. يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث بوجود قصور في مشاركة النتائج فور صدورها من قبل إدارة الهيئات الرياضية العمانية، برغم من الاهتمام بمشاركة العاملين للنتائج فور صدورها أصبح مطلباً حديثاً يعتمد بشكل رئيسي على جودة الخدمات المقدمة من قبل العاملين في الهيئة الرياضية.

ويعزو الباحثان على غياب مفهوم شفافية المشاركة لدى الإدارة العليا بالهيئات الرياضية بسلطنة عمان، على الرغم من أن المشاركة تعد عنصراً مهماً من متطلبات الشفافية الإدارية وذات أهمية جلية وينبع هذا الأمر من مدى تكيف الهيئة الرياضية وقدرتها على التعامل بمستويات أفضل من الإدارة بالمشاركة والتي تساعد على بناء قدرة العاملين بتطوير قدراتهم والتعرف على الفروق الفردية لديهم من خلال التشارك واستغلال الفرص المتاحة لتوظيف مهاراتهم وقدراتهم وهذا يجعل العاملين لديهم قدر عال من الانتماء الذي يصب في صالح العمل الإداري للهيئة الرياضية.

وتتنفق هذه النتائج مع دراسة (الشريف، ٢٠١٦) في قصور شفافية المشاركة داخل النادي من خلال تشجيع إدارة النادي العاملين على كشف الأخطاء والعمل على تصويبها بصورة متفاوتة، وتحرص إدارة النادي على إطلاع العاملين على نتائج أعمالهم في بعض الأوقات.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسات (محمد، ٢٠٢٢)، (محمد، ٢٠٢٢)، وأكدت الدراسات على إن إدارة النادي تشارك العاملين في التعرف على مشكلاتهم ومحاولة حلها قدر المستطاع.

المجال الخامس: الإجراءات

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أصغر من الجدولية (٥,٩٩٠) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، ومن نتائج المجال يتضح ألا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في جميع العبارات، ما عدى عبارة (٢٥,٢٨) توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (9.596: ٠,١٥٧)، وجاء الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (٢٤,٢٦)، والعبارة (٢٥,٢٧,٢٨) كانت لصالح اختيار (إلى حد ما). وجاء الاختيار (موافق) بالنسبة للعبارة (٢٣).

وجاءت الفقرة (٢٨) التي نصت على " يتم تبسيط كافة الإجراءات لإنهاء جميع المهام دون تعقيد." في الترتيب الأول، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث انهم يرون الهيئات الرياضية العمانية تقوم بتفعيل الاعلان المسبق عن كافة الإجراءات التي من شأنها تيسير الاعمال دون تعقيد والتركيز على القواعد المنظمة للعمل وماهية آليات التنفيذ وذلك لتحسين إنجاز العمل والسعي للتغلب على المعوقات.

في حين جاءت الفقرة (٢٣) التي نصت على " تقوم إدارة الهيئات الرياضية بمراجعة القواعد واللوائح بشكل دوري لمواكبة المستجدات الحديثة." في الترتيب الأخير. يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث انهم يرون الهيئات الرياضية العمانية تحرص بشكل مستمر للاطلاع على المستجدات والتجارب الحديثة للعمل الإداري لتحقيق الأهداف المرجوة بشكل متفاوت.

ويعزو الباحثان على أن هناك ارتباط وثيق بين شفافية الإجراءات الادارية والأداء الوظيفي للعاملين في الهيئات الرياضية العمانية من خلال وجود إجراءات عمل واضحة ومحددة وتشتمل على القوانين والأنظمة والتعليمات المختلفة بالعمل.

وتتنفق النتائج مع دراسة (الشريف، ٢٠١٦)، وأكدت الدراسة على ارتباط الشفافية الإدارية بإجراءات العمل وآلياته من خلال تركيز الشفافية على أن تكون إجراءات العمل واضحة ومعلنة ولا تستغرق وقتاً طويلاً، ويكون ذلك من خلال إيجاد أدلة تنظيمية واضحة ومحددة تشتمل على القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل والعاملين وذلك لاستخدامها عند الضرورة ومعرفة الواجبات والحقوق اتجاه المؤسسة التي يعملون بها.

وتختلف هذه النتائج مع دراسات (الطاهر وحسين، ٢٠٢٣)، (محمد، ٢٠٢٢)، (محمد، ٢٠٢٢) حيث بينت درجة موافقة عالية في المحور الشفافية في الإجراءات الإدارية، وأكدت الدراسات على عمل مجلس إدارة الهيئة الرياضية على توضيح إجراءات العمل عن طريق

دليل إرشادي لإجراءات العمل، وتطبق جميع اللوائح والقوانين الخاصة بالهيئة الرياضية على الجميع وتنفذ جميع الإجراءات الإدارية بشفافية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما معوقات ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة لتقديرات أفراد عينة البحث على كل فقرة من فقرات معوقات ممارسة الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية في سلطنة عمان، وفيما يلي عرض لذلك

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية وقيمة مربع كاي ومستوى الدلالة المتعلقة بمحور المعوقات (ن ٨٩)

م	العبارة	غير موافق ك %	إلى حد ما ك %	موافق ك %	مربع كاي	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة	
	المعوقات							
٢٩	ضعف الوعي العام بأهمية تطبيق مبدأ الشفافية في الهيئات الرياضية	٣	٣,٤	٢٢	٢٤,٧	٦٤	٧١,٩	٠,٠٠٠
٣٠	خوف إدارة الهيئات الرياضية من الوقوع في الخطأ والتعرض للمساءلة	٦	٦,٧	٢٢	٢٤,٧	٦١	٦٨,٥	٠,٠٠٠
٣١	كثرة الإجراءات السرية التي تؤثر سلباً على مستوى الشفافية في الهيئات الرياضية	١٣	١٤,٦	٢٣	٢٥,٨	٥٣	٥٩,٦	٠,٠٠٠
٣٢	الروتين في عملية اتخاذ القرارات داخل الهيئات الرياضية	٥	٥,٦	١٧	١٩,١	٦٧	٧٥,٣	٠,٠٠٠
٣٣	انخفاض الثقة بين الإدارة والعاملين في الهيئات الرياضية	١٤	١٥,٧	٢٩	٣٢,٦	٤٦	٥١,٧	٠,٠٠٠
٣٤	عدم وجود دورات تدريبية تعزز تفعيل الشفافية الإدارية في الهيئات الرياضية	٦	٦,٧	٢٨	٣١,٥	٥٥	٦١,٨	٠,٠٠٠
٣٥	محدودية تفعيل الوسائل الإلكترونية الحديثة في تطبيق مبدأ الشفافية في الهيئات الرياضية	٥	٥,٦	٢١	٢٣,٦	٦٣	٧٠,٨	٠,٠٠٠

*قيمة مربع كاي الجدولية عند (٠,٠٥) = ٥,٩٩٠

يلاحظ من الجدول (٥) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥,٩٩٠) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، ومن نتائج المجال يتضح أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في جميع العبارات، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (١٧,٢٨١ : ٧٢,٨٩٩)، وجاء الاختيار (موافق) بالنسبة لجميع للعبارات (٢٩, ٣٠, ٣١, ٣٢, ٣٣, ٣٤, ٣٥).

وجاءت الفقرة (٣٢) التي نصت على "الروتين في عملية اتخاذ القرارات داخل الهيئات الرياضية" في الترتيب الأول، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجهة نظر عينة البحث أنهم يرون ضعف الآليات والاجراءات المتبعة في الهيئات الرياضية العمانية واستخدام الأساليب التقليدية مما يؤدي إلى تأخير إنجاز الأعمال والخدمات المقدمة للمستخدمين.

في حين جاءت الفقرة (٣٣) التي نصت على "انخفاض الثقة بين الإدارة والعاملين في الهيئات الرياضية". في الترتيب الأخير. وقد يعزى ذلك إن عينة البحث ترى الهيئات الرياضية في سلطنة عمان بحاجة إلى الثقة بالعاملين للتسيير الأعمال. حيث إن هنالك الكثير من الكفاءات والخبرات التي يمكن الاعتماد عليها لإنجاز الاعمال على أكمل وجه.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمود ومحمود، ٢٠١٨) التي أشارت على وجود العديد من المعوقات التي تواجه ممارسة الشفافية الإدارية ومن أهمها سيادة البيروقراطية بمختلف إدارات الكلية وأقسامها الأكاديمية واستخدام أساليب تقليدية في الإدارة والتخطيط التربوي وانشغال القيادات ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالأعمال المكتبية وضعف تواصلهم مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونقص المعلومات المتعلقة بأنشطة الكلية وسريتها غير المبررة وتعدد الجهات الرقابية وتداخل مهامها وإلقاء مسؤولية كل الأخطاء علي عاتق القيادات الإدارية والأكاديمية بالكلية وتحول الولاء إلى بعض أشكال النفاق بهدف إرضاء قيادات الكلية.

وتختلف هذه النتيجة دراسة (سفر، ٢٠٢١) حيث جاءت درجة معوقات تطبيق الشفافية بدرجة متوسطة، وأكدت الدراسة على الجوانب المتعلقة بقصور الإدارة العليا في إصدار القرارات الملزمة بتطبيق الشفافية الإدارية وعدم توفيرها للتدريب والحوافز المعززة بصورة متوسطة الأهمية.

الاستنتاجات:

في حدود أهداف وتساؤلات البحث ومن واقع البيانات التي جمعها الباحثان، وفي إطار المعالجات الإحصائية المستخدمة، وفي ضوء عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها، فقد توصل الباحثان إلى الاستنتاجات التالية:

- أ- يوجد قصور في توفير المعلومات التي يحتاجها العاملون لاتخاذ القرار أو تسيير الأعمال بالوقت المناسب في الهيئات الرياضية في سلطنة عمان.
- ب- توجد علاقة قوية بين جودة الاتصال وتحقيق مبدأ الشفافية، حيث يعتبر الاتصال عملية ديناميكية تحرك بقية العمليات الإدارية لتحقيق أهدافها.
- ت- الهيئات الرياضية في سلطنة عمان تحتاج إلى تطوير نظام المساءلة بشكل أكبر وتفعيله جدياً حتى تتحقق العدالة لجميع العاملين دون تمييز.
- ث- غياب مفهوم شفافية المشاركة لدى الإدارة العليا بالهيئات الرياضية بسلطنة عمان، على الرغم من أن المشاركة تعد عنصراً مهماً من متطلبات الشفافية الإدارية.
- ج- هناك ارتباط وثيق بين شفافية الإجراءات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين في الهيئات الرياضية العمانية من خلال وجود إجراءات عمل واضحة ومحددة وتشتمل على القوانين والأنظمة والتعليمات المختلفة بالعمل.
- ح- تواجه الهيئات الرياضية العمانية العديد من معوقات تطبيق الشفافية الإدارية ومن أبرز المعوقات: الروتين في عملية اتخاذ القرارات داخل الهيئات الرياضية.

التوصيات:

١. ضرورة تطبيق أبعاد الشفافية الإدارية بالهيئات الرياضية لما في ذلك من مردود ايجابي على تطوير وتحسين العمليات الإدارية.
٢. يجب على الهيئات الرياضية وضع معايير ولوائح واضحة للمساءلة الإدارية في الهيئات الرياضية وتفعيلها بشكل عادل على جميع الموظفين.
٣. السعي لإرساء دعائم ثقافة تنظيمية تقوم على الثقة المتبادلة بين الموظفين والإدارة في الهيئات الرياضية من خلال عقد الدورات والورش التدريبية بشكل مستمر.
٤. القيام بدراسة علمية لتحديد أكثر الإجراءات الروتينية التي تعيق عملية اتخاذ القرارات في الهيئات الرياضية للتخلص منها وذلك لتحسين العمليات الإدارية.
٥. يجب على الهيئات الرياضية بذل جهود أكبر بمراجعة القواعد واللوائح بشكل دوري لمواكبة المستجدات الحديثة، وذلك للتعديل القواعد واللوائح التي تضمن تطوير وتحسين العمليات الإدارية.
٦. ضرورة تطوير نظام تقنيات الاتصال الحديثة لتبسيط الإجراءات الإدارية في الهيئات الرياضية بسلطنة عمان.

٧. تشكيل لجان متخصصة لمتابعة تطبيق الشفافية الإدارية في الهيئات الرياضية بسلطنة عمان.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

١. واقع تطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية في الهيئات الرياضية في سلطنة عمان.
٢. الإدارة بالشفافية وعلاقتها بتطوير الأداء الإداري في وزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان.
٣. الشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين في الاتحاد العماني للرياضة المدرسية.

((المراجـم))

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم، عمرو (٢٠٢٢): آليات تفعيل الشفافية الإدارية كمدخل لتحسين التنمية المستدامة لدى العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ٩٥(٢)، ٨٦-١١٦.
- ٢- أحمد، محمد (٢٠٢٣): الشفافية الإدارية وعلاقتها بتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج. مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة، ٦(٢)، ١-١٨.
- ٣- البلوشي، زياد؛ الصواعي، عبد الله؛ القاسمي، طلال (٢٠١٩): أثر الحوكمة على أداء المؤسسات غير الربحية - دراسة حالة الاتحادات الرياضية بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). الكلية الحديثة للتجارة والعلوم.
- ٤- الحوسني، أسعد (٢٠١٦): إمكانية تطبيق الإدارة بالأهداف في الاتحادات الرياضية بسلطنة عمان من وجهة نظر العاملين فيها (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس.
- ٥- الحيان، عبدالله؛ الزميع، فهد (٢٠٢٢): تحول الأندية الرياضية إلى شركات تجارية في القانون الكويتي: دراسة مقارنة مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. ٤٨(١٨٧)، ٢٩ - ٦٩.
- ٦- الخضير، ممدوح (٢٠١٨): درجة تطبيق المديرين والإداريين في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية المبادئ الحوكمة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط.

- ٧- الدروشي، عبدالرحيم؛ المسكري، بدر؛ حدادي، عطيه (٢٠٢٣): دراسة تحليلية لاختيار مجالس الإدارة في الهيئات الرياضية بسلطنة عُمان. مجلة التربية الرياضية، ٣٥(١)، ٢٣١-٢٤٦.
- ٨- الراشدي، سعيد (٢٠١٧): الإدارة بالشفافية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- ٩- سفر، منال (٢٠٢١): معوقات تطبيق الشفافية والمساءلة الإدارية لدى قائدات مؤسسات رياض الأطفال وسبل الحد منها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٩(٥)، ١٣٨-١٥٨.
- ١٠- الشريف، أماني (٢٠١٦): دراسة تحليلية لواقع الشفافية الإدارية بالأندية الرياضية. المجلة الأوربية لتكنولوجيا علوم الرياضة، ٦(٧)، ٨٣ - ١٠٨.
- ١١- صبح، نهال (٢٠٢٣): الالتزام بمبادئ الحوكمة لتحسين الأداء المؤسسي ببعض الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية لعلوم الرياضة، ٩(٣)، ٣٣-٩.
- ١٢- الطاهر، الاء؛ حسين، شيماء (٢٠٢٣): الشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي العاملين بالاتحاد المصري للسباحة. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٦٧(٢)، ٥٨٠-٦٠٧.
- ١٣- العدوي، راشد؛ الدروشي، عبدالرحيم؛ الفهدي، راشد (٢٠٢٢): دراسة تحليلية لمبادئ الحوكمة في الاتحاد العماني لكرة القدم. مجلة تطبيقات علوم الرياضة، ٨(١٧)، ٢٨٠-٢٩٧.
- ١٤- الفتحي، خليفة؛ الحدابي، داوود؛ العاني، وجيهة (٢٠٢١): تطبيق مبادئ الحوكمة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر موظفيها. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥(٢٢)، ٢٠-١.
- ١٥- محمود، دينا؛ محمود، أحمد (٢٠١٨): واقع ممارسة القيادات للشفافية الإدارية بكليات التربية الرياضية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة. جامعة حلوان، ٨٢(١)، ٣٢٨-٣٥٣.
- ١٦- محمد، عمرو (٢٠٢٢): الإدارة بالشفافية وعلاقتها بتطوير الأداء الإداري بالأندية الرياضية بمحافظة أسبوط. المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة. ٧١(٢).

١٧- محمد، عمرو (٢٠٢٢): الإدارة بالشفافية وعلاقتها بتطوير الأداء الإداري بالاتحاد المصري للملاكمة. مجلة أسيوط كلية التربية الرياضية، ٦٢(٣). ١٠٥٢-١٠٧٧.

١٨- الهاشمي، حمود (٢٠١٥): التخطيط الاستراتيجي وأهميته في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات الرياضية بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 19- Faura, J. (2022): Efficiency and transparency of Spanish football clubs: A non-parametric approach. Managerial and Decision Economics, 43(6), 1850-1860.
- 20- Geeraert, A. (2016): Indicators and benchmarking tools for sports governance. Global Corruption Report: Sport, 56-61.
- 21- Lyrio, M., Lunkes, R., & Taliani, E. (2018): Thirty Years of Studies on Transparency, Accountability, and Corruption in the Public Sector: The State of the Art and Opportunities for Future Research. Public Integrity, 20(5), 512-533.
- 22- Muñoz, J., Solanellas, F., Crespo, M., & Kohe, G. Z. (2023): Governance in regional sports organisations: An analysis of the Catalan sports federations. Cogent Social Sciences, 9(1), 2209372.
- 23- Stenling, C., Fahlén, J., Strittmatter, A., & Skille, E. (2022): The meaning of democracy in an era of good governance: Views of representation and their implications for board composition. International Review for the Sociology of Sport, 58(1), 108-125.
- 24- McLeod, J., Adams, A. (2020): Ethical strategists in Scottish football: The role of social capital in stakeholder engagement. International Journal of Business Governance and Ethics, 14(3), 298-316.