

واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها في الأندية الرياضية المصرية

أ.م.د/ أحمد رشاد محمد عثمان

Ahmedrashad4@gmail.com

ا.م.د/ سحر السيد ابو العلا السيد

saharabuelalla2020@gmail.com

ملخص البحث

هدف البحث تعرف واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتة طبيعة البحث ، وإشتمل مجتمع البحث على مديري وإداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية ، والبالغ عددهم (50) مدير نادي ووكيل وزارة ، وقام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من مديري وإداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية ، وعددهم (5) من خارج عينة البحث الأساسية وذلك لحساب صدق الإستبيان ، وقام الباحث بإجراء الدراسة الأساسية على عدد (45) فرداً من مديري وإداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية، ومن أهم النتائج : إن عناصر ممارسة النزاهة الرياضية لدى مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية توفرت بدرجة متوسطة وأن لديهم الحرص على أهمية استخدام ممارسات النزاهة الرياضية والشفافية بالنادى الرياضى ، حيث تتعاون إدارة النادي مع المؤسسات والأفراد من مختلف القطاعات لتحسين برامجها ونوعية الخدمة التي تقدمها ، وإن متطلبات تطبيق النزاهة الرياضية بالمؤسسات تمثلت فى متطلب نظام المعلومات ، ومتطلب الإتصال الإداري ، ومتطلب المساءلة الإدارية ، و متطلب المشاركة ، ومتطلب إجراءات العمل الإدارى ، حيث تسهل القوانين والأنظمة الموجودة فى النادي إنجاز العمل الإداري.

الكلمات المفتاحية: النزاهة الرياضية .

* أستاذ مساعد الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها.

The reality of sports integrity and the requirements for its application in Egyptian sports clubs

***Dr/ Ahmed Rashad Mohamed Osman**

Abstract

The aim of the research is to know the reality of sports integrity and the requirements for its application in Egyptian sports clubs, and the researcher used the descriptive approach to suit the nature of the research, and the research community included directors and administrators of sports clubs and the agents of the Ministry of Youth and Sports in Cairo and Qalyubia Governorate, and the number (50) was a director of a club and a deputy minister, and the researcher conducted a The survey study was based on a sample of the directors and administrators of sports clubs and the agents of the Ministry of Youth and Sports in Cairo and Qalyubia Governorate, and they numbered (5) from outside the same sample for the basic research in order to calculate the validity of the questionnaire. The researcher conducted the basic study on a number of (45) individuals from the managers and administration of sports clubs and agents of the Ministry of Youth And sports in Cairo and Qalyubia governorate, and the most important results: The elements of practicing sports integrity among the managers and administrators of sports clubs and agents of the Ministry of Youth and Sports in Cairo and Qalyubia governorate were provided with a moderate degree and they have care about the importance of using sports integrity and transparency practices in the sports club, where the club management cooperates with institutions and individuals From various sectors to improve its programs and the quality of service it provides, though The requirements for applying the sporting integrity to institutions are represented in the information system requirement, the requirement of administrative communication, the requirement of administrative accountability, the requirement of participation, and the requirement of administrative work procedures, as the laws and regulations in the club facilitate the completion of administrative work.

Keywords: Sport Integrity.

* Associate Professor of Sports Management, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Benha University .

المقدمة ومشكلة البحث :

تشغل النزاهة الرياضية حيزاً هاماً بالنسبة للقيم الملازمة للرياضة والحركة الأولمبية مثل الصداقة والاحترام والتفوق ويتطلب الالتزام بالنزاهة في مجال الرياضة وضع إطار عمل للإبلاغ عن المسائل التي تتعلق بارتكاب المخالفات في الرياضة وتحديدها وحلها فتطوير آليات للإبلاغ في جميع المنظمات الرياضية أحد الأحكام الأساسية الواردة في مدونة الحركة الأولمبية لمنع التلاعب في المسابقات، واتفاقية مجلس أوروبا بشأن التلاعب في المسابقات الرياضية والمدونة العالمية لمكافحة تعاطي العقاقير المنشطة، و الممارسات الجيدة للمنظمات الرياضية فيما يتعلق بتلقي ومعالجة البلاغات المتعلقة بارتكاب المخالفات، بما في ذلك التلاعب في المسابقات والتحرش وتعاطي العقاقير المنشطة والفساد.

وقد أعلن المركز الدولي الأمريكي للأمن الرياضي عن مبادرة دولية لتكريس الشفافية والنزاهة في الرياضة العالمية وذلك خلال جلسة استماع رسمية تحت قبة مجلس الشيوخ الأمريكي في شهر يوليو 2015م ، على أن تضم مبادرة الحوكمة والشفافية في الرياضة العالمية مجموعة من المعايير العالمية المتعلقة بالحوكمة والشفافية التي سيتم تطبيقها اختياريًا من قبل المنتسبين لقطاع الرياضة، وتهدف إلى تحقيق الاحترافية في عمل أعضاء مجالس الإدارات وإدارة عمليات تضارب المصالح ووضع أساس ديمقراطي سليم للعمل الرياضي وتبني جوانب الشفافية والمساءلة من خلال معايير واضحة وتشجيع السلوكيات الحميدة وتعزيز الدور الإيجابي للرياضة في المجتمع.

وعقب ذلك عُقد في مدريد إجتماع 50 منظمة دولية بجانب ممثلين عن عدد من الحكومات وشخصيات رياضية ودولية بارزة للتوقيع على مسودة لإنشاء أول منظمة دولية تعنى بالنزاهة والشفافية في الرياضة العالمية هي "سيجا" ، المنظمة المعنية بكل ما يتعلق بالنزاهة في الرياضة عبر ثلاثة محاور رئيسية ، وهذه المحاور: **الحوكمة الجيدة** التي تستند على معايير مبادرة النزاهة والشفافية في الرياضة، والتي تتضمن أعلى المعايير من حيث الديمقراطية والشفافية والمساءلة والتمثيل الحقيقي للشركاء وأصحاب المصالح في عمليات صناعة القرار بالاتحادات والمؤسسات الرياضية المختلفة ، ثم **النزاهة المالية** وذلك وفقا لتوصيات منتدى النزاهة المالية في الرياضة (فيتس)، بما في ذلك الالتزام بالرقابة الشاملة والتوافق مع المعايير، وأخيراً **النزاهة الرياضية**، وهو الجانب الذي يشمل مكافحة التلاعب في نتائج المباريات والمراهنات غير الشرعية من خلال

تطبيق قواعد ومبادئ الدليل الصادر عن البرنامج المشترك بين جامعة باريس الاولى السوربون والمركز الدولي للأمن الرياضي.

وعلى مستوى المؤسسات قد يكون الفساد عبارة عن إساءة استخدام الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة واستخدام المصلحة العامة والخاصة للجهة الإدارية لتحقيق مصلحة للفرد القائم بالعمل أو تخصيص الموارد وتوزيع العائدات الاقتصادية وفقا لإعتبارات المصلحة الخاصة وليس المصلحة العامة أو بالتعارض باستخدام دفع رشوة أو عمولة إلى الموظفين أو المسؤولين لتسهيل مهمة رجال الأعمال والشركات الأجنبية وغيرها، فالفساد له صورتان الأولى: الفساد الصغير وهو محدود الأثر ونتائجه ليست على درجة عالية من الجسامة مثل الرشوة والعمولة والمحسوبية وغيرها، والثانية الفساد الكبير وهو على درجة كبيرة من الجسامة وغالبا ما يرتبط بالصفقات الكبرى في توريد السلع الإستراتيجية. (2 : 83)

وهو ظاهرة منتشرة في جميع البلدان والمجتمعات، وهو قضية تشغل بال المجتمع الدولي كافة من حيث حجمه ومدى اتساع دائرته، وتشابك حلقاته، وترابط آلياته بدرجة لم يسبق لها مثيل من قبل، مما يهدد مسيرة كثير من دول العالم ومستقبلها، فالفساد له آلياته وآثاره ، ومضاعفاته التي تؤثر على نسيج المجتمعات، وسلوكيات الأفراد، وطريقة أداء الاقتصاد وتداعياته السياسية، ولا يتم التصنيف بين الفساد الكبير والفساد الصغير حسب حجم المال أو المصلحة التي شملها، بل يتم على أساس المضمون والطرف الذي يقوم به، ويمكن تقسيمه إلى نوعين هما :

- الفساد الصغير :

عادة ما يتم بقبض الرشوة من أجل تقديم الخدمة الاعتيادية المشروعة والمقررة، و الرشاوى الصغيرة التي يتقاضاها الموظفون الصغار، وبعض المسؤولين الحكوميين من ذوي الرواتب المحدودة، نتيجة القيام بتسهيلات للحصول على تراخيص، كذلك يدخل ضمن تعريف الفساد الصغير الحصول على مواقع للأبناء والأقارب في الجهاز الوظيفي، وفي قطاع الأعمال، دون أن يكون هناك حاجة لهذه الوظائف، أو دون وجود منافسة كما يقتضي القانون.

- الفساد الكبير :

الفساد الكبير هو ما يقوم به كبار الموظفين المسؤولين عن منح التراخيص أو الامتيازات أو الأذونات أو أشخاص لهم علاقة بالعطاءات والمشتريات العامة وعادة يشغلون مناصب أو من الوزراء أو رؤساء الدول أو المحيطون بهم وعادة لهم تأثير في تخصيص الأموال العامة للاستخدام الخاص، واختلاس الأموال، وتلقي الرشاوى لمنح الامتيازات والعطاءات العامة لجهة محددة ، ويرتبط الفساد الكبير بالقدرة على التأثير على اتخاذ القرارات، مثل قرارات إنشاء المشروعات الاقتصادية وإرساء المناقصات والعطاءات.

وكلا النوعين يمكن أن يؤديا إلى انهيار كلي في مرتكزات الدولة وأسسها البنوية، و قد يستشري الفساد الصغير، مثل الوساطة والمحسوبية، إلى درجة لا يمكن معها السيطرة عليه، وقد يكون موجودًا بشكل خفي أو غير معروف، لعدم وضوحه بشكل مباشر، ولكنه ينتشر كالداء المعدي؛ فيؤدي إلى آثار فتاكة من خلال التلاعب بالقواعد الشرعية وتعطيلها، ومنع انتهاجها والسير وفقها، أما الفساد الكبير فهو قادر على القضاء على المجتمع بأكمله، لأنه يطال جميع مقدرات المجتمع الموضوعية بيد من يتحكمون به من الذين امتهنوا الفساد لمصالح شخصية تؤدي إلى إفقار المجتمع، وتعطيل قدراته، وتعود به إلى الانحطاط والتأخر (16 : 14)

وقد تتعدد الأشكال والصور التي يظهر فيها الفساد في حياة المجتمعات، ومنها المحسوبية، والمحاباة، والوساطة، والاستغلال الوظيفي، وإهدار المال العام، واختلاس المال العام، والرشوة، وغسل الأموال، وتضارب المصالح، ويمكن توضيحها في التالي:

- المحسوبية والمحاباة والوساطة:

تتشابه هذه المظاهر في الكثير من عناصرها، إلا أنه يمكن التمييز بينها في بعض الجوانب وذلك على النحو التالي:

• المحسوبية:

تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي إليها الشخص، مثل حزب أو عائلة أو منطقة، دون وجه حق، كأن يكونوا غير مستحقين لها، أو ليسوا على سلم الأولويات حسب معايير المؤسسة.

• المحاباة:

تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير وجه حق؛ للحصول على مصالح.

• الواسطة:

التدخل لصالح فرد ما أو جماعة، دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة، مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة، أو الانتماء الحزبي، رغم كونه غير كفء.

ولا تخلو مهنة أو نشاط من العقبات أو المشكلات ، وخاصة إذا ما كانت أساسيات هذا النشاط تعتمد علي تغييرات السلوك الإنساني ونشاطه الإجتماعي والتربوي كالرياضة، والتي تحفل بالتحديات والمشاكل والنزاعات حيث ينتشر الفساد أيضاً في عالم الرياضة والاعمال التجارية ، وفي عمليات الشراء العامة ، وفي العقد الأخير ، أخذ القطاع الخاص يدرك أكثر فأكثر دوره في مكافحة الفساد ، ووجه الإتفاق العالمي للأمم المتحدة وشركاؤه نداء للعمل من أجل تعبئة المؤسسات التجارية والحكومات للتخلي بالشفافية في عمليات الشراء ، ويجري أيضاً إعداد مبادئ توجيهية لمساعدة قطاع الأعمال علي محاربة الفساد في مجال رعاية وإستضافة المناسبات الرياضية . (11 : 10)

ويحفل المجال الرياضى بالكثير من المنازعات الرياضية واللاتى تنتج عن عنف عند ممارسة اللعبة أو عدم إحترام لقواعد اللعبة، وفي هذه الحالة يكتفي بتدخل حكم اللقاء لتوقيع الجزاء المناسب للمخالفة ، إلا أنه قد يحدث وتأخذ المنازعة الرياضية بعداً آخر ، لا تقتصر علي ممارسة الرياضة من الناحية الجسمية أو العضوية ، وإنما يتعلق بالإدارة الرياضية والإشراف علي ممارسة الرياضة من الناحية الجسمية أو العضوية ، وإنما تتعلق بالإدارة الرياضية والإشراف عليها وتنظيم العلاقات بين القائمين عليها وبين ممارسيها ، مما قد يثير تطبيق قواعد القانون الإداري أو

القانون المدني (قواعد المسؤولية التعاقدية أو المسؤولية التقصيرية) ، أو القانون الجنائي أو قانون العمل ، ويترتب علي تعدد مصادر نشأة المنازعة تعدد أنواع المنازعات الرياضية . (11 : 59)

ومن صور الفساد فى أوساط كرة القدم عدد كبير من حالات التلاعب بنتائج المباريات وادعاءات الفساد، والتلاعب بنتائج المباريات في كرة القدم ما يعد تحدّ عالمي، إذ أطلق ما يزيد على 60 بلدا تحقيقات بشأنه في السنتين الماضيتين ، وتقدّر الأموال المتأتية من المراهنات غير المشروعة وحدها بمئات ملايين اليورو سنويا، بينما سهّلت شبكات المقامرة على الإنترنت، بشكل كبير، المراهنة على المباريات من أيّ مكان من العالم. وفي ضوء الأرباح الهائلة التي يمكن تحقيقها بفضل التلاعب بنتائج المباريات، باتت هذه الظاهرة تجذب عددا متزايدا من المجرمين وعصابات الجريمة المنظمة ، وي طرح التلاعب بنتائج المباريات تهديدا أوسع نطاقا أيضا، إذ يستخدم المجرمون الأموال المتأتية منه في أنشطة غير مشروعة أخرى، وبات من المهم ، أكثر من أيّ وقت مضى، وضع استراتيجيات منسقة لمنع التلاعب بنتائج المباريات عن طريق إشراك الجهات المعنية على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والدولي).

ويرى (خير الدين عويس ، عطا حسن ، 2010) أن أشكال الفساد الرياضي تهدف إلى تحقيق المكاسب الرياضية من خلال الغش الذي يعني تلك الأنماط السلوكية واللفظية أو الحركية أو المجتمعية التي تهدف إلى تحقيق الفوز عن طريق غير مشروع.(3:27)

وقد تعددت انواع الغش فى المجال الرياضى، ومنها :

النوع الأول : هو الغش العفوي وهذا النوع من الغش غالبا لا يكون مخطط له مسبقاً لكنه عفوي كخروج المنافس عن القواعد لحرمان المنافس من التقدم .

النوع الثاني : هو الغش الإستراتيجي الذي يكون غالبا مخطط له مسبقاً ، كتناول العقاقير أو ضرب متعمد لأحد نجوم الفريق المنافس .

النوع الثالث : هو الغش المؤسسي والذي يعتبر نوعاً من الخروج علي قواعد وشرف المنافسة ، مخطط له مسبقاً ومشترك فيه ممثلي المؤسسات الكبرى أو الأنظمة الإجتماعية العاملة

في مجال الرياضة، والغش هنا مرتبط بالمؤسسة أو النادي أو الحكم أو المدرب والذي قد يشمل التزوير والرشوة والتواطؤ ، مثل:

أ- التلاعب في نتائج المباريات : Matches Torques

تعتبر فضائح التلاعب في نتائج المباريات الأكثر خطورة وتهديداً ، وقد لوحظت حالات التلاعب في نتائج المباريات حتي في البلدان ذات المستوي المنخفض من الفساد والحصول علي أعلي الدرجات في مؤشر مدركات الفساد الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية سنوياً ، وهكذا وفقاً لدراسة عام 2009م ، من قبل رابطة كرة القدم الدنماركية 29% من اللاعبين شملهم الإستطلاع يعتقدان أن التلاعب في النتائج يزداد في الدنمارك ، وفي ألمانيا إندلع أكبر قضية تلاعب في نتائج المباريات عام 2009م اربعة أشخاص إتهموا برشوة اللاعبين والحكام للتأثير علي نتائج 32 مباراة في ألمانيا ، بلجيكا ، سلووفينيا ، المجر ، وسويسرا والحصول علي مكاسب قدرها 1.6 مليون يورو .

ب- الجريمة المنظمة : Crime Organize

الجريمة المنظمة قضية جديدة في عالم الرياضة ، غالباً ما تختفي منظمات المافيا وراء أعمال رياضية بأموال فاسدة ، حيث أجريت دراسة علي 25 بلداً تم الكشف عن 20 حالة لغسل وتبييض الأموال مرتبطة كلها بكرة القدم .

ج- الحوكمة السيئة :

الهيئات الرياضية الدولية لديها نظام حوكمة ضعيف وسيئ ومعتم بالرغم من الجهود المبذولة ، إلا أنها تظل غير كافية ، فالمنظمات الرياضية تكافح من أجل نشر المعلومات المالية وبالرغم من ذلك لا تزال إجراءات إتخاذ القرار سرية .

د- تحويل اللاعبين :

وذلك من خلال إستغلال العقود لتسهيل تحويل اللاعبين ، حيث أن يعطي الوكلاء يسيئون إستخدام مراكزهم بوصفهم مفاوضين لغرض الإثراء الشخصي علي حساب مصالح اللاعبين .

هـ- البنية التحتية :

الأحداث الرياضية الدولية التي تشمل بناء البنية التحتية الكبيرة في البلد المضيف ، ونظراً لضيق الوقت وأهمية التمويل وعدم الشفافية حول هذه العمليات تولد بيئة مواتية للفساد ، حيث إن بناء الملاعب لنهائيات كأس العالم التي أقيمت في جنوب أفريقيا عام 2010م ، كانت محل شكوك قوية بعد زيادة ميزانيتها 4 أضعاف المبلغ الأول .

و- الرعاية :

كونها الراعي غالباً ما ينطوي عليها تمويل الفرق الرياضية والأحداث الرياضية في مقابل الحصول علي عقود الرعاية ومزايا خاصة (غرف تغيير الملابس ، تذاكر كبار الشخصيات علي سبيل المثال) لكن لليوم تقارير الشركات التي تقوم بتمويل هذه الأحداث الرياضية وتوزيع تذاكر VIP لا تزال مبهمه للغاية وغير متجانسة ، حيث أن هذه الشركات تستفيد من الرجال والنساء والساسيين من فوائد لإستخدامها لاحقاً كوسيلة للضغط في تحديد السياسات التي تؤثر عليهم .

ز- الإعلام :

إستقلال ونزاهة الصحفيين دور كبير في إكتشاف وإعلان حالات الفساد في الرياضة ومع ذلك فإنها لا تستطيع القيام بهذا الدور إذا كانت مرتبطة إرتباطاً وثيقاً بتنظيم الأحداث الرياضية (النشرات الكتابية الصحفية ، والمقالات حول هذا الحدث والرياضيين) ، علاوة علي ذلك في الكثير من البلدان المباريات المهمة تباع لقنوات رياضية خاصة عن طريق مناقصات مبهمه ، وإذا كان بيع الحقوق يسمح بتمويل الإتحادات فيمكن القيام به في سعر الممارسات الخاطئة مثلاً عام 2008م ، محكمة سويسرا أثبتت أن مؤسسة الرياضة الدولية والترفيه ISL وهي شركة تسويق دفعت 87.5 مليون يورو للعديد من الإتحادات المختلفة في مقابل الحصول علي حقوق البث بين عامي 1989م ، 2001م ، وكان لها أيضاً الحقوق الحصرية لعدة كؤوس للعالم في كرة القدم .

ويستلزم لتقاضي ماقد يحدث في المؤسسات من فساد أو صور للغش والمحسوبية أن يتوافر عامل هام ألا وهو الشفافية في تناول المعلومات على مستوى الأفراد والعاملين و المستفيدين من

تلك المؤسسات ، حيث تذكر (قطيشات ، 2010م) بأن الشفافية هي تبادل وتشارك المعلومات بطريقة معلنة لإتاحة الفرصة لمن لديهم إهتمام حول شئ ما أن يحصلوا علي المعلومات اللازمة عنه . (4 : 45)

وتظهر الشفافية من خلال مساهمتها فيما يلي :

- تحقيق المصلحة العامة ، لأن غيابها ، يعتبر سبباً رئيسياً للإجتهادات الشخصية وبشكل لا يخدم المصلحة العامة .
- توفير النجاح والإستمرارية لأية منظمة تريد مكافحة الفساد بكل أشكاله ، ولذلك فإنه من أجل مكافحة الفساد ، لابد من وجود الشفافية الإدارية .
- المساعدة في إتخاذ قرارات إدارية صحيحة ، ذلك أن عدم المراجعة الدورية للقوانين يعرقل عمليات التنمية الإدارية والشاملة لذلك ، فلا بد من وجود الشفافية داخل التنظيمات الإدارية.
- تسهيل جذب الإستثمارات وتشجيعها ، ذلك أن إنعدام الشفافية في الأنظمة والقوانين وفي الممارسات الإدارية ، يترتب عليه تراجع الإستثمارات بدلاً من تشجيعها لأنها أداة رئيسية في تحقيق التنمية الشاملة والتنمية الإدارية ، لذلك لابد من الشفافية لتسهيل جذب الإستثمارات وتشجيعها . (14 : 64)

أهمية البحث :

تتضح أهمية البحث من خلال كثرة اكتشاف الرشوة والفساد والتلاعب بالنتائج في المسابقات ، بالإضافة إلى قضية تعاطي المنشطات لبعض الأبطال ممن حققوا نتائج وأرقاماً قياسية في مختلف الألعاب الأولمبية بالإضافة الى أن هناك فضائح بتهمة التلاعب والفساد ومخالفات في الرياضة انتشرت انتشاراً واسعاً في معظم قارات العالم، ويبدو أن الفساد داء تقشى في محافل رياضية ومسابقات سواء لرياضات شعبية كرياضة كرة القدم أو لرياضات الصفوة كرياضة التنس الأرضي، وحيث إننا نعيش في عالم مفتوح لا يستطيع أحد إخفاء هذا الفساد المستشري والذي يعتبر عدواً للرياضة وأهدافها وقيمها النبيلة، حيث يقتل أهم مبدأ من مبادئ وأهداف العمل الرياضي وهو "التنافس الرياضي النظيف".

وتتحدد أهمية البحث فى النقاط التالية:

1- الإستفادة من مفهوم النزاهة فى المجال الرياضى وتطبيق مترادفاتهما كالشفافية والمساءلة والحوكمة الجيدة.

2- الإستفادة من ميزات النزاهة الرياضية فى مقاومة الفساد والغش والمحسوبية والتلاعب بنتائج المباريات.

3- يعد المجال الرياضى من أحوج المجالات الى تطبيق الإلتزام بالنزاهة نظرا الى إن السلوكيات والمعاملات الرياضية والأنشطة الرياضية تركز فى بنائها على مبادئ الميثاق الأولمبي وقيمه التى تهدف الى ممارسة الرياضة والتنافس بين الدول فى ضوء تلك القيم .

ومن هنا إرتأى الباحث ضرورة التعرف على واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية.

هدف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى التعرف على واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية.

تساؤلات البحث:

- ماواقع النزاهة الرياضية فى الأندية الرياضية المصرية؟
- ما متطلبات تطبيق النزاهة الرياضية فى الأندية الرياضية المصرية؟

مصطلحات البحث:

• النزاهة : Integrity

إصطلاحاً: " البعد عن الشر، ونزیه كريم إذا كان بعيدا عن اللؤم وهو نزیه الخلق، وهى منظومة القيم والمسؤولية للحفاظ على الموارد والممتلكات العامة واستئصال الفساد، والنزاهة

تعني ما تأصل لدى الفرد من قواعد وتشمل الصدق والأمانة وعدم الإضرار بالآخرين وهي عكس الفساد". (10 : 22)

و تعني أيضا: "خدمة المواطنين ونيل ثقتهم وهما غاية الوظيفة العامة، فإنه يتعين على الموظف العام أن يسعى إلى الحفاظ على ثقة المواطنين وتعزيزها والتأكيد على أهمية نزاهة الإدارة الحكومية، والعمل على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع ، بإستخدام سلطاته ومنصبه أو يسمح باستخدامها بطريقة غير سليمة ، وأن يُغلب المصلحة العامة على مصالحه الشخصية في حال نشوء تضارب بين هذه المصالح، وأن يكشف عن حالات الاحتيال وسوء الإدارة في حال اطلع عليها، وأن لا يكشف عن المعلومات الرسمية بطريقة غير صحيحة أو يستخدمها لأغراض شخصية . (12 : 212)

• الشفافية : Transparency

إصطلاحاً : أن شف عليه ثوبه ، يشف بالكسر (شفيفاً) أي رق حتي يري ما تحته وشفوفاً أيضاً وثوب (شف) بفتح الشين وكسرهما أي رقيق (والإشتفاف) شرب كل ما في الإناء (وشفه) . (5 ، 83 : 342)

الدراسات السابقة:

أولاً : الدراسات السابقة العربية :

1-دراسة **عتيقة صايم (2016م)(11)** بعنوان " مكافحة الفساد والرشوة في المجال الرياضي" وقد خلصت النتائج الى إن المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية هي الجهاز القضائي الخاص الذي خول له القانون حق الدراسة ومعالجة جل النزاعات الرياضية التي تنشأ في هذا الوسط ، ولا يكون هذا اللجوء إلا في حالة إتمام جميع الإجراءات والمراحل التي يسمح بها القانون ، لمعالجة هذه النزاعات مثل اللجوء إلي الجهاز الإداري المختص كاللجان الخاصة بالفصل في النزاعات المتواجدة علي مستوي الإتحادات الرياضية ، ولكي لا يكون هناك إشكال في قضية الفصل في النزاعات أعطي المشرع الحق في اللجوء إلي القضاء الخاص بالرياضة من أجل ما قد تقع فيه اللجان من أخطاء في تطبيق القانون أو في الإجراءات .

2- دراسة **سعيد مزهر (2016م)** (7) بعنوان "الشفافية ودورها في الحد من الفساد الإداري دراسة تطبيقية علي وزارة العمل في مدينة الرياض" ، تكونت عينة البحث من (1092) من جميع العاملين في وزارة العمل السعودية ، وكانت اهم النتائج ، أن واقع أبعاد الشفافية بوزارة العمل بالنسبة لواقع شفافية الإجراءات واقع شفافية الأداء ، واقع شفافية إتخاذ القرارات كل متحققاً بدرجة (عالية) ، بينما كان واقع شفافية المعلومات بوزارة العمل متحققاً بدرجة (متوسطة) ، واقع الفساد الإداري في وزارة العمل السعودية جاءت بدرجة (متوسطة) ، ويتمثل بـ (حالات من إهدار المال العام ، نوع من الإنجاز بتأشيرات العمالة ، حالات من إساءة إستعمال السلطة) ، بينت النتائج أن إسهام الشفافية في الحد من الفساد الإداري في وزارة العمل كان بدرجة (عالية) ، حيث تساعد الشفافية علي إصلاح الخلل ، كما تلزم الشفافية القطاعات الحكومية علي النشر والإفصاح عن تفاصيل الموازنات العامة، وجود معوقات تحد من تطبيق الشفافية في وزارة العمال السعودية بدرجة (عالية) ، وأهم المعوقات هي :عدم كفاية التشريعات الملزمة بتطبيق الشفافية ضعف الوعي المجتمعي بأهمية الشفافية ، ضعف مستوي تزويد العاملين بالمعلومات .

3- دراسة **أسعد عزيز ، أحمد محمد (2015م)** (1) بعنوان "تحديد مستوى النزاهة الأخلاقية لإدارة الفرق لدى مدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين" ، إستخدم الباحث المنهج الوصفي وبالإسلوب المسحي ، وكانت أهم الإستنتاجات ، تم تحديد مستويات المجالات من خلال النتائج والإحصائيات التي حصل عليها المدربين (منخفض جداً ، متوسط ، عالي ، عالي جداً، (ظهور مستوي متوسط من النزاهة الأخلاقية لدي مدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين ، أن عينة البحث تتمتع بمستوي جيد من النزاهة الأخلاقية وإن ما يثار هناك من تصرفات سيئة يقوم بها بعض المدربين ما هي إلا تصرفات فردية مرفوضة من المجتمع ومن اللاعبين ولا تمثل الأغلبية .

4- دراسة **عبد الله بن سعد الغامدي (2014م)** (9) بعنوان "دور النزاهة والشفافية في محاربة الفساد" ، وقد أسفرت النتائج أن من الوسائل الفعالة لمكافحة الفساد والحد منه خلق بيئة من القيم في جميع مؤسسات الدولة لرفع درجة النزاهة وبما يوفر رؤية شاملة لأداء مختلف السلطات لمهامها تحت مظلة النظام الوطني للنزاهة .هذا النظام يوفر الفرية لتقييم جميع مؤسسات الدولة في أوجه النزاهة والشفافية والمسائلة وكذلك كيفية تفاعل وتعاون

هذه المؤسسات لأداء مهامها، عندما يضعف أداء الاجهزة الحكومية وتتعدم المسائلة من البديهي أن يستشري الفساد ويؤدي الى آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية غير محمودة العواقب، وبالعكس من ذلك عندما ترتفع مؤشرات النزاهة والشفافية والمسائلة في أجهزة الدولة ترتفع ثقة المواطنين في نظامها وتتحسن نوعية الحياة والتنمية المستدامة وسيادة القانون وتتلاشى فرص ومظاهر الفساد.

5- دراسة عبد الغفار الدويك (2013م) (8) بعنوان "الأساليب الحديثة المستخدمة في المؤسسات التعليمية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد"، يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، لملائمته لمثل هذا النوع من الدراسات وتحليل ، من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها، يظهر جليا من استعاضة وسائل مكافحة الفساد المتعددة إن المعركة ضد الفساد ليست معركة الجهات المتخصصة في مكافحة الفساد كهيئة النزاهة و ديوان الرقابة المالية والمفتشين العموميين فقط ، بل هي واجب يجب إن تشترك فيه جميع سلطات ومؤسسات الدولة ، ويساهم فيه المواطن العادي ومؤسسات المجتمع المدني بشكل فاعل ، والا فلا يمكن مواجهة الفساد ولا التخفيف من حجمه وأثره، ويبدو جليا إن السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية هي صاحبة أهم الأدوار في مكافحة الفساد، ودورهما أهم حتى من دور الجهات المتخصصة في مكافحة الفساد ، لنجاعة الوسائل ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب والشفافية وتوفير شروط النزاهة للموظفين وتبسيط المعاملات وغيرها من الوسائل المهمة والمؤثرة في مكافحة الفساد .

ثانياً : الدراسات السابقة الأجنبية :

1- دراسة **Andy Harvey & Mike McNamee** اندي هارفي ، مايك ميكنيم (2019م) (17) بعنوان " النزاهة الرياضية : الأخلاق والسياسة والممارسة" يمكن أن يكون هناك القليل من الشك في النزاهة في اللعب والإدارة أصبحت الرياضة واحدة من القضايا الحاسمة في العالم الرياضة وإدارتها. ويهدف هذا البحث إلى المساهمة في توضيح الأهمية التي تظهر في هذا المجال المهم للسياسة صانعي القرار ومديري الرياضة. و الكشف باتساع عن الموضوعات التي تقع ضمن نطاق مصطلح "النزاهة"، بدءا من الحوكمة الرياضية وحقوق الرياضيين وتثبيت المباريات وممارسات الإدارة

التنظيمية الرياضية. المناهج أخذها لدراسة هذه القضايا الحاسمة من قبل المؤلفين هو بالضرورة متعدد التخصصات ، من خلال دمج النظرية الأخلاقية ، بالتجريب في الدراسات والتحليلات التاريخية التي تشجع على فهم شامل للمشاكل قيد التحقيق.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبه لطبيعة البحث .

مجتمع وعينة البحث:

إشتمل مجتمع البحث على مديري وإداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقلوبية ، والبالغ عددهم (50) مدير نادي ووكيل وزارة .

جدول (1)

توصيف مجتمع وعينة البحث

مدير نادي	العدد	مديرية شباب	وكيل وزارة الشباب
بنها	2	وزارة الشباب والرياضة	10
التوفيقية	3	الجيزة	15
الترسانة	3	حلمية الزيتون	8
الغابة	3	المجموع	33
النصر	3		
ميت عقبة	3		
المجموع	17		

يوضح جدول رقم (1) توصيف مجتمع وعينة البحث

أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة الدراسة لتغطية الجانب الميداني للبحث، وتضمنت الاستبانة :

واقع النزاهة الرياضية في الأندية الرياضية المصرية ، وتتكون من (69) فقرة موزع على

٥ مجالات رئيسة هي:

المجال الأول : واقع النزاهة الرياضية، ويتكون من (15) فقرات.

المجال الثاني : نظام المعلومات، ويتكون من (10) فقرات .

المجال الثالث :الاتصال الإداري، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الرابع : المساءلة الإدارية، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الخامس : المشاركة، ويتكون من (13) فقرات.

المجال السادس : إجراءات العمل، ويتكون من (11) فقرات.

ثم قام الباحث بعرض هذه المحاور على عدد (5) من السادة الخبراء (مرفق1)، مع مراعاة ألا تقل خبراتهم في المجال عن عشر سنوات وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله ، الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده، الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته (مرفق2)، ويوضح جدول (2) نسبة آراء الخبراء حول محاور الأستبيان.

جدول (2)

نسبة آراء الخبراء حول محاور استبيان واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية

الرياضية المصرية ن = 5

م	المحور	اتفاق آراء الخبراء	النسب المئوية
1	واقع النزاهة الرياضية	5	%100
2	نظام المعلومات	5	%100
3	الاتصال الإداري	5	%100
4	المساءلة الإدارية	5	%100
5	المشاركة	5	%100
6	إجراءات العمل	5	%100

يتضح من جدول (2) نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان حيث يتضح نسبة آراء الخبراء الموافقين على وجود المحور، وجاءت الأهمية النسبية (100%)، حيث إرتضى الباحث بأخذ جميع المحاور .

عرض استبيان واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية فى صورته المبدئية:

قام الباحث بعرض استبيان واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية فى صورته المبدئية (مرفق 2) متضمناً المحاور والعبارات التي تمثلها على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، ومناسبة العبارة للظاهرة المقاسه، ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور، ومدى صلاحيتها للصياغة، ويوضح جدول (3) نسبة آراء الخبراء فى كل عبارة من عبارات الاستبيان.

جدول (3)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية

الرياضية المصرية ن = 5

المحور رقم العبارة	الأول	الثانى	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية
1	%80	%100	%80	%80	%100	%100
2	%80	%100	%80	%80	%100	%100
3	%80	%100	%80	%80	%100	%100
4	%80	%100	%80	%80	%100	%100
5	%80	%100	%80	%80	%80	%100
6	%80	%100	%80	%80	%80	%100
7	%80	%100	%80	%80	%80	%100
8	%80	%100	%100	%80	%80	%80
9	%80	%100	%100	%80	%100	%80
10	%80	%100	%100	%80	%100	%80
11	%80			%80	%100	
12	%80			%80		
13	%80			%80		
14	%80					
15	%80					

يتضح من جدول (3) نسبة أراء الخبراء في كل عباره من عبارات الاستمارة، حيث أنها واقعة ما بين نسبة 20% - 100%، وقد إرتضى الباحث على أخذ العبارات التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من 70% من مجموع الآراء وقد بلغ عدد العبارات (69) عباره.

استبيان واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية في صورته النهائي:

بعد عرض استبيان واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية في صورته المبدئية التي تضمنت 69 عباره علي الخبراء، وكذلك أوصي الخبراء بأن يتم تصحيح الاستمارة وفقاً لميزان تقدير ثلاثى أوافق تماماً- أوافق إلى حد ما- لا أوافق مرفق(3)، وبالتالي أصبحت جاهزة للتطبيق.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من مديري وإداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية ، وعددهم (5) من خارج عينه البحث الأساسية وذلك لحساب صدق الإستبيان.

المعاملات العلمية للإستبيان:

قام الباحث بإجراء صدق وثبات الاستمارة بالطرق العلميه التاليه.

صدق الإستبيان:

1- صدق المضمون (صدق المحكمين): وهو صدق السادة الخبراء كما فى جدول (3).

2- صدق الاتساق الداخلى:

قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عباره والدرجه الكلية للمحور وبين درجة المحور والدرجه الكلية للإستبيان، ويتضح ذلك كما في جدول (5، 6).

جدول (5)

معامل إرتباط عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور ن = 5

المحور رقم العبرة	الأول معامل الإرتباط	الثاني معامل الإرتباط	الثالث معامل الإرتباط	الرابع معامل الإرتباط	الخامس معامل الإرتباط	السادس معامل الإرتباط
1	0.542	0.748	0.748	0.742	0.741	0.475
2	0.365	0.695	0.695	0.251	0.452	0.635
3	0.245	0.874	0.258	0.854	0.698	0.698
4	0.547	0.639	0.369	0.369	0.582	0.569
5	0.635	0.584	0.654	0.542	0.365	0.574
6	0.745	0.258	0.658	0.635	0.487	0.847
7	0.568	0.495	0.745	0.748	0.635	0.265
8	0.824	0.528	0.786	0.647	0.635	0.697
9	0.635	0.378	0.621	0.477	0.654	0.541
10	0.789	0.623	0.514	0.632	0.741	0.965
11	0.635			0.541	0.435	
12	0.647				0.365	
13	0.995				0.547	
14	0.847					
15	0.558					

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.365.

يتضح من جدول (5) ان قيم معاملات الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للإستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (0.245، 0.995) مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (6)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان ن = 5

م	المحاور	معامل الارتباط
1	واقع النزاهة الرياضية	*0.645
2	نظام المعلومات	*0.478
3	الاتصال الإداري	*0.697
4	المساءلة الإدارية	*0.752
5	المشاركة	*0.841
6	إجراءات العمل	*0.598

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.365.

يتضح من جدول (6) أن قيم معاملات الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (0.478، 0.841) مما يدل على أن محاور الاستمارة دالة.

ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة إعادة تطبيق الاختبار Test Retest وذلك بفواصل زمني (15) يوم وذلك لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني ويتضح ذلك كما في جداول (7، 8).

جدول (7)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لعبارات الإستبيان ن = 5

المحور رقم العبرة	الأول معامل الارتباط	الثاني معامل الارتباط	الثالث معامل الارتباط	الرابع معامل الارتباط	الخامس معامل الارتباط	السادس معامل الارتباط
1	0.847	0.741	0.748	0.742	0.654	0.475
2	0.265	0.452	0.695	0.251	0.658	0.635
3	0.697	0.698	0.258	0.854	0.745	0.698
4	0.541	0.582	0.369	0.369	0.786	0.569
5	0.965	0.365	0.647	0.542	0.621	0.574
6	0.635	0.487	0.477	0.635	0.748	0.542
7	0.647	0.635	0.654	0.748	0.695	0.365
8	0.897	0.635	0.658	0.647	0.874	0.357
9	0.847	0.654	0.745	0.477	0.639	0.547
10	0.558	0.623	0.786	0.632	0.584	0.635
11	0.745		0.621	0.541	0.258	
12	0.568				0.365	
13	0.824				0.547	
14	0.635					
15	0.789					

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.365.

يتضح من جدول (7) ان قيم معاملات الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للإستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (0.258، 0.897) مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (8)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور الإستبيان ن = 5

م	المحاور	معامل الارتباط
1	واقع النزاهة الرياضية	*0.668
2	نظام المعلومات	*0.778
3	الاتصال الإداري	*0.587
4	المساءلة الإدارية	*0.885
5	المشاركة	*0.910
6	إجراءات العمل	*0.375

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.365.

يتضح من جدول (8) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.375، 0.910) مما يدل على ثبات محاور استمارة الاستبيان.

جدول (9)

معامل ثبات الفا كرونباخ على محاور الإستبيان ككل ن = 5

م	المحاور	معامل الارتباط
1	واقع النزاهة الرياضية	*0.543
2	نظام المعلومات	*0.667
3	المساءلة الإدارية	*0.653
4	المشاركة	*0.776
5	إجراءات العمل	*0.865
6	الاتصال الإداري	*0.596

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.365.

يتضح من جدول (9) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ على محاور المقياس ككل ذات دلالة إحصائية تراوحت ما بين (0.543، 0.865) مما يدل على أن جميع عبارات المحاور تتسم بالثبات.

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الأساسية على عدد (50) فرداً من مديري وإداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية.

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج (Staical Package Social Science) SPSS (10) لإجراء العمليات الحسابية والإحصائية للبحث وهي :

Standard Deviation	- الانحراف المعياري :
Coefficient of Sikewness	- معامل الالتواء :
Coefficient of Correlation	- معامل الارتباط :
The Percent	- النسبة المئوية :
Coefficient of Alpha Cronbach, L.J	- معامل ألفا كرونباخ
T- Test	- إختبار دلالة الفروق :

عرض النتائج ومناقشتها :

وللإجابة على تساؤل البحث الأول والذي ينص على:

- مواقع النزاهة الرياضية فى الأندية الرياضية المصرية؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول عناصر ممارسة النزاهة الرياضية بالنادى الرياضى، ويبينها الجدول التالى:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول واقع النزاهة الرياضية

ن=50

م	المفردة	دائماً %	أحياناً %	نادراً %	ن ²	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
1	تمارس إدارة النادي سياسة عدم إخفاء المعلومات عن العاملين في النادي .	78.02	20.87	1.09	6.65	0,92	1
2	تتواصل إدارة النادي مع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة ومفتوحة على كل الاتجاهات.	78.02	18.68	3.29	12.87	0,91	6
3	تتقبل إدارة النادي الملاحظات والاقتراحات الصادرة من أعضاء النادي.	67.02	29,67	3,29	12.87	0.87	13
4	تنتهج إدارة النادي سياسات الوضوح والمكاشفة في ممارسة أعمالها مع خضوعها للمساءلة .	79.12	18.68	2.19	5.97	0.92	2
5	تتوفر المصادقية والثقة بين الإدارة وأعضاء النادي.	80.21	17.58	2.19	3.38	0.92	3
6	تتفقد إدارة النادي نظام المساءلة بفعالية وعلنية.	72.52	24.17	3.29	3.38	0.89	15
7	تراعى إدارة النادي المرونة اللازمة في إدارتها من خلال التعامل بنزاهة .	78.02	18.68	3.29	1.94	0.91	7
8	توضح إدارة النادي أسباب القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطتها.	78.02	18.68	3.29	1.94	0.91	8
9	تؤمن إدارة النادي بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء النادي.	73.62	20.87	5.49	1.95	0.89	14
10	تتميز إدارة النادي باستقرار تشريعاتها وسهولة فهمها وانسجامها.	78.02	14.28	7.69	5.88	0.90	10
11	سياسات التوظيف والترقية مبنية على أساس الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.	76.92	17.58	5.49	5.88	0.90	11
12	تسمح إدارة النادي بتقييم أدائها من قبل المعنيين دون تعمد إخفاء أية معلومات.	79.12	15.38	5.49	6.78	0.91	9
13	تتعاون إدارة النادي مع المؤسسات والأفراد من مختلف القطاعات لتحسين برامجها ونوعية الخدمة التي تقدمها.	75.82	17.58	6.59	5.33	0.89	12

4	0.94	6.35	2.19	10.98	86.81	ترتبط إدارة النادي بين البرامج التي تقدمها واحتياجات المجتمع.	14
5	0.94	3.63	2.19	12.08	85.71	تعمل إدارة النادي على تنمية الثقة والمصداقية مع المجتمع الخارجي.	15
متوسط نسبة متوسط الاستجابة 0.90							

وبالنظر الى جدول (10) نجد إن عبارة " تمارس إدارة النادي سياسة عدم إخفاء المعلومات عن العاملين في النادي " إحتلت المرتبة الأولى بإستجابة (78.02%) دائماً ، (20.87%) أحياناً ، (2.2%) نادراً ، و عبارة " تنتهج إدارة النادي سياسات الوضوح والمكاشفة في ممارسة أعمالها مع خضوعها للمساءلة " المرتبة الثانية بإستجابة (79.12%) دائماً ، (18.68%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة "تتوفر المصداقية والثقة بين الإدارة وأعضاء النادي" المرتبة الثالثة بإستجابة (80.12%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (2.19%) نادراً، و عبارة "ترتبط إدارة النادي بين البرامج التي تقدمها واحتياجات المجتمع" المرتبة الرابعة بإستجابة (86.81%) دائماً ، (10.98%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة "تعمل إدارة النادي على تنمية الثقة والمصداقية مع المجتمع الخارجي" المرتبة الخامسة بإستجابة (78.9%) دائماً ، (18.9%) أحياناً ، (2.2%) نادراً ، و عبارة " تتواصل إدارة النادي مع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة ومفتوحة على كل الاتجاهات " المرتبة السادسة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (18.68%) أحياناً ، (3.29%) نادراً، وعبارة " تراعي إدارة النادي المرونة اللازمة في إدارتها من خلال التعامل بنزاهة " المرتبة السابعة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (18.68%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، وعبارة " توضح إدارة النادي أسباب القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطتها " المرتبة الثامنة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (18.68%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، وعبارة " تسمح إدارة النادي بتقييم أدائها من قبل المعنيين دون تعمد إخفاء أية معلومات " المرتبة التاسعة بإستجابة (79.12%) دائماً ، (15.38%) أحياناً ، (5.49%) نادراً وعبارة " تتميز إدارة النادي باستقرار تشريعاتها وسهولة فهمها وانسجامها " المرتبة العاشرة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (14.28%) أحياناً ، (7.69%) نادراً ، و عبارة " سياسات التوظيف والترقية مبنية على أساس الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة " المرتبة الحادية عشر بإستجابة (76.92%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (5.49%) نادراً ، وعبارة " تتعاون إدارة النادي مع المؤسسات والأفراد من مختلف القطاعات لتحسين برامجها ونوعية الخدمة التي تقدمها " المرتبة الثانية عشر بإستجابة (75.82%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (6.59%) نادراً ، و عبارة " تؤمن إدارة النادي بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء النادي " المرتبة الرابعة عشر بإستجابة (76.92%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (5.49%) نادراً، وأخيراً عبارة "

تنفذ إدارة النادي نظام المساءلة بفعالية وعلمية " المرتبة الخامسة عشر بإستجابة (75.82%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (6.59%) نادراً .

وبحساب نسبة متوسط الإستجابة وجد أنه 0.90 وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة

0.75

وللإجابة على تساؤل البحث الثاني والذي ينص على:

- ما متطلبات تطبيق النزاهة الرياضية فى الأندية الرياضية المصرية؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول درجة توفر مطلب نظام المعلومات، ويبينها الجدول التالي:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول نظام المعلومات

ن=50

م	المفردة	دائماً %	أحياناً %	نادراً %	ك ²	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
1	تتصف المعلومات الصادرة من إدارة النادي بالمصادقية والنزاهة.	86.81	10.98	2.19	6.35	0.94	1
2	تخلو المعلومات التي تقدمها إدارة النادي من المعلومات الزائدة والمتكررة.	85.71	12.08	2.19	3.63	0.94	3
3	يتلقى أعضاء النادي المعلومة متي يحتاجونها بسهولة .	83.51	15.38	1.09	3.36	0.94	2
4	تغطي المعلومات أهداف العمل بالنادي .	84.61	12.08	2.19	2.22	0.93	4
5	يتم تحديث المعلومات بصفة مستمر.	81.31	15.38	3.29	3.32	0.92	7
6	يتميز نظام المعلومات بتحليل المشكلات المعقدة وتبسيطها وتسهيل فهمها.	80.21	16.48	2.19	2.016	0.91	10
7	المعلومات التي يوفرها نظام إدارة النادي ملائمة وتلبي إحتياجات أعضاء النادي.	79.12	19.78	1.09	0.98	0.92	8
8	المعلومات التي يتم الحصول عليها من النظام مدروسة بطريقة علمية.	82.41	14.28	3.29	0.46	0.93	5
9	تحافظ إدارة النادي على سرية المعلومات التي يمنع الكشف عنها (أو يؤدي التصريح بها إلى الإضرار بالمصلحة العامة للنادي) .	78.02	17.58	4.39	4.14	0.91	9

6	0.93	1.48	3.29	14.28	82.41	تتخذ إدارة النادي الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات.	10
متوسط نسبة متوسط الاستجابة 0.90							

وبالنظر الى جدول (11) نجد إن عبارة " تتصف المعلومات الصادرة من إدارة النادي بالمصادقية والنزاهة " إحتلت المرتبة الأولى بإستجابة (86.81%) دائماً ، (10.98%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة " يتلقى أعضاء النادي المعلومة متي يحتاجونها بسهولة " المرتبة الثانية بإستجابة (83.51%) دائماً ، (15.38%) أحياناً ، (1.09%) نادراً ، وعبارة " تخلو المعلومات التي تقدمها إدارة النادي من المعلومات الزائدة والمتكررة " المرتبة الثالثة بإستجابة (85.71%) دائماً، (12.08%) أحياناً ، (2.19%) نادراً، و عبارة " تغطي المعلومات أهداف العمل بالنادي " المرتبة الرابعة بإستجابة (84.61%) دائماً ، (12.08%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة " المعلومات التي يتم الحصول عليها من النظام مدروسة بطريقة علمية " المرتبة الخامسة بإستجابة (82.41%) دائماً ، (14.28%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، و عبارة " تتخذ إدارة النادي الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات " المرتبة السادسة بإستجابة (82.41%) دائماً ، (14.28%) أحياناً ، (3.29%) نادراً، وعبارة " يتم تحديث المعلومات بصفة مستمر " المرتبة السابعة بإستجابة (81.31%) دائماً ، (15.38%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، وعبارة " المعلومات التي يوفرها نظام إدارة النادي ملائمة وتلبي إحتياجات أعضاء النادي " المرتبة الثامنة بإستجابة (79.21%) دائماً ، (19.78%) أحياناً ، (1.09%) نادراً ، وعبارة " تحافظ إدارة النادي على سرية المعلومات التي يمنع الكشف عنها (أو يؤدي التصريح بها إلى الإضرار بالمصلحة العامة للنادي " المرتبة التاسعة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (4.39%) نادراً ، وأخيراً عبارة "يتميز نظام المعلومات بتحليل المشكلات المعقدة وتبسيطها وتسهيل فهمها" المرتبة العاشرة بإستجابة (80.21%) دائماً ، (16.48%) أحياناً ، (2.19%) نادراً.

وبحساب متوسط نسبة متوسط الإستجابة وجد أنه 0.90 وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة

. 0.75

ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول متطلب مجال الإتصال ، ويبينها الجدول التالي:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول مجال الإتصال الإداري

ن=50

م	المفردة	دائماً %	أحياناً %	نادراً %	كأ ²	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
1	تعمل إدارة النادي على إيجاد نظام اتصال ميسر ومفتوح بين كافة أعضاء النادي.	71.42	17.58	10.18	1.95	0.86	10
2	توفر إدارة النادي قنوات اتصال مفتوحة مع المجتمع المحلي والمؤسسات المعنية.	81.31	13.18	5.49	2.53	0.91	7
3	تنوع إدارة النادي في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب.	79.12	17.58	3.29	1.92	0.91	8
4	تتميز الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في النادي بالسهولة	79.12	18.68	2.19	3.10	0.92	6
5	تتم الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة.	74.72	18.68	6.59	4.62	0.89	9
6	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالنادي في تبسيط الإجراءات.	79.12	17.58	3.29	0.65	0.91	3
7	يساهم استخدام تقنية الاتصال بالنادي في تقليل الجهد اللازم لاتخاذ القرار.	81.31	16.48	2.19	0.65	0.93	1
8	تعمل إدارة النادي على إزالة المؤثرات الخارجية قدر الإمكان والتقليل من تأثيراتها السلبية.	80.21	15.38	3.29	0.24	0.91	4
9	تستفيد إدارة النادي من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال.	80.21	17.58	2.19	0.98	0.92	2
10	يتم من خلال الاتصال اطلاع الرؤساء على نشاط المرؤوسين ونقل تعليماتهم.	79.12	17.58	3.29	1.92	0.91	5
متوسط نسبة متوسط الاستجابة 0.90							

وبالنظر الى جدول (12) نجد إن عبارة " يساهم استخدام تقنية الاتصال بالنادي في تقليل الجهد اللازم لاتخاذ القرار" إحتلت المرتبة الأولى بإستجابة (81.31%) دائماً ، (16.48%)

أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة "تستفيد إدارة النادي من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال" المرتبة الثانية بإستجابة (80.21%) دائماً ، (18.58%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة "يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالنادي في تبسيط الإجراءات" المرتبة الثالثة بإستجابة (79.12%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، و عبارة "تعمل إدارة النادي على إزالة المؤثرات الخارجية قدر الإمكان والتقليل من تأثيراتها السلبية" المرتبة الرابعة بإستجابة (80.21%) دائماً ، (15.38%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، و عبارة "يتم من خلال الاتصال اطلاع الرؤساء على نشاط المرؤوسين ونقل تعليماتهم" المرتبة الخامسة بإستجابة (79.12%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، و عبارة "تتميز الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في النادي بالسهولة" المرتبة السادسة بإستجابة (79.12%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة "توفر إدارة النادي قنوات اتصال مفتوحة مع المجتمع المحلي والمؤسسات المعنية" المرتبة السابعة بإستجابة (81.31%) دائماً ، (13.18%) أحياناً ، (5.49%) نادراً ، و عبارة "تتم الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة" المرتبة الثامنة بإستجابة (79.21%) دائماً ، (18.68%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة "تتم الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة" المرتبة التاسعة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (4.39%) نادراً ، وأخيراً عبارة "تعمل إدارة النادي على إيجاد نظام اتصال ميسر ومفتوح بين كافة أعضاء النادي" المرتبة العاشرة بإستجابة (71.42%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (1.18%) نادراً.

وبحساب متوسط نسبة متوسط الإستجابة وجد أنه 0.90 وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة

0.75

ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول متطلب المساءلة الإدارية، ويبينها الجدول التالي:

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول المساءلة الإدارية

ن=50

م	المفردة	دائماً %	أحياناً %	نادراً %	ك ²	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
1	يوجد آلية واضحة للمساءلة الإدارية في النادي.	78.02	16.48	5.49	0.25	0.92	4
2	يتم إعلان آليات المساءلة الإدارية في النادي لجميع العاملين.	81.31	16.48	2.19	6.61	0.93	1
3	تسمح آليات المساءلة الإدارية في النادي بالمراقبة والمراجعة في أي وقت.	79.12	17.58	3.29	1.92	0.91	2
4	تتم إجراءات المساءلة الإدارية في النادي بنزاهة .	79.12	16.48	4.39	5.04	0.91	3
5	تتم المساءلة الإدارية في النادي بناءً علي معلومات موثوقة	80.21	17.58	2.19	5.37	0.92	8
6	تركز آليات المساءلة الإدارية علي تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين .	81.31	15.38	3.29	13.00	0.92	9
7	يدرك العاملون في النادي القواعد المطلوب الإلتزام بها وعواقب مخالفتها.	84.61	13.18	2.19	6.50	0.94	7
8	تتدرج العقوبة المفروضة علي الموظف تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها.	83.51	12.08	4.39	5.41	0.93	6
9	يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الإستجواب وإيقاع العقاب .	81.31	14.28	4.39	5.06	0.92	10
10	يلزم النادي العاملين بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة للتعليمات.	84.61	14.28	1.09	3.91	0.94	5
متوسط نسبة متوسط الاستجابة 0.90							

وبالنظر الى جدول (13) نجد إن عبارة " يتم إعلان آليات المساءلة الإدارية في النادي لجميع العاملين " احتلت المرتبة الأولى بإستجابة (81.31%) دائماً ، (16.48%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة " تسمح آليات المساءلة الإدارية في النادي بالمراقبة والمراجعة في أي وقت " المرتبة الثانية بإستجابة (79.12%) دائماً، (17.58%) أحياناً، (3.29%) نادراً ،

وعبارة " تتم إجراءات المساءلة الإدارية في النادي بنزاهة" المرتبة الثالثة بإستجابة (79.12%) دائماً، (16.48%) أحياناً، (4.39%) نادراً، و عبارة " يوجد آلية واضحة للمساءلة الإدارية في النادي" المرتبة الرابعة بإستجابة (78.02%) دائماً ، (16.48%) أحياناً ، (5.49%) نادراً ، و عبارة " يلزم النادي العاملين بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة للتعليمات" المرتبة الخامسة بإستجابة (84.61%) دائماً ، (14.28%) أحياناً ، (1.09%) نادراً ، و عبارة " تندرج العقوبة المفروضة علي الموظف تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها " المرتبة السادسة بإستجابة (83.51%) دائماً ، (12.08%) أحياناً ، (4.39%) نادراً، وعبارة " يدرك العاملون في النادي القواعد المطلوب الإلتزام بها وعواقب مخالفتها " المرتبة السابعة بإستجابة (84.61%) دائماً ، (13.18%) أحياناً، (2.19%) نادراً ، وعبارة " تتم المساءلة الإدارية في النادي بناءً علي معلومات موثوقة" المرتبة الثامنة بإستجابة (80.21%) دائماً ، (18.58%) أحياناً ، (2.19%) ، وعبارة " تركز آليات المساءلة الإدارية علي تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين" المرتبة التاسعة بإستجابة (81.31%) دائماً ، (15.38%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، وأخيراً عبارة " يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الإستجواب وإيقاع العقاب " المرتبة العاشرة بإستجابة (71.42%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (1.18%) نادراً.

وبحساب متوسط نسبة متوسط الإستجابة وجد أنه 0.90 وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة

.0.75

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول متطلبات نظام المشاركة، ويبينها الجدول التالي:

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول نظام المشاركة

ن=50

م	المفردة	دائماً %	أحياناً %	نادراً %	كأ ²	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
1	تعزز إدارة النادي الثقة بينها وبين العاملين من خلال اتخاذ قرارات ورسم سياسات مرئية تدعم مشاركة الجميع .	81.31	14.28	4.39	3.65	0.92	3
2	تشجع إدارة النادي العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات.	82.41	16.48	1.09	3.40	0.94	2
3	تركز إدارة النادي على انجاز المهام بروح الفريق والعمل الجماعي.	84.61	13.18	2.19	4.14	0.94	1
4	تشجع إدارة النادي العاملين على كشف الأخطاء والعمل على تصويبها.	83.51	12.08	3.29	1.94	0.92	4
5	تشرك إدارة النادي المؤسسات ذات العلاقة في صناعة القرارات التي توجب مشاركتهم .	34.06	46.15	19.78	3.02	0.71	7
6	تتقبل إدارة النادي اقتراحات المؤسسات ذات العلاقة بالخدمات التي تقدمها.	36.26	40.65	23.07	0.13	0.71	8
7	تفسح إدارة النادي المجال أمام جميع الأطراف المعنية في الخدمة التي تقدمها لاستيضاح ومناقشة الأمور الغامضة لديهم وتجيب عن استفساراتهم بصدق رحب .	46.15	39.56	14.28	0.50	0.77	5
8	تحرص إدارة النادي على الاستماع لمشكلات العاملين واحتياجاتهم وتعمل على تلبيتها.	42.85	36.26	23.07	3.46	0.73	11
9	توفر إدارة النادي للعاملين الفرصة لكي يقرروا بأنفسهم أسلوب تنفيذ المهام.	36.26	39.56	23.07	2.64	0.70	10
10	تحرص إدارة النادي على إطلاع الموظفين على نتائج أعمالهم.	39.56	45.05	15.18	1.08	0.74	9
11	تشجع إدارة النادي العاملين على تقديم الأفكار	40.65	39.56	19.78	0.35	0.73	12

والآراء المبدعة لحل المشكلات						
13	0.75	0.90	15.18	43.95	40.65	تولي إدارة النادي اهتمامها بكل العاملين دون تحيز أو استثناء.
6	0.76	0.53	12.08	47.25	40.65	تشجع إدارة النادي نظام الرقابة الذاتية لدى العاملين.
متوسط نسبة متوسط الاستجابة 0.90						

وبالنظر الى جدول (14) نجد إن عبارة " تركز إدارة النادي على انجاز المهام بروح الفريق والعمل الجماعي " إحتلت المرتبة الأولى بإستجابة (84.61%) دائماً ، (13.18%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة " تشجع إدارة النادي العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات " المرتبة الثانية بإستجابة (82.41%) دائماً، (16.48%) أحياناً، (1.09%) نادراً ، وعبارة " تعزز إدارة النادي الثقة بينها وبين العاملين من خلال اتخاذ قرارات ورسم سياسات مرئية تدعم مشاركة الجميع " المرتبة الثالثة بإستجابة (81.31%) دائماً، (14.28%) أحياناً، (4.39%) نادراً، و عبارة " تشجع إدارة النادي العاملين على كشف الأخطاء والعمل على تصويبها" المرتبة الرابعة بإستجابة (83.51%) دائماً ، (12.08%) أحياناً ، (3.29%) نادراً ، وعبارة " تفسح إدارة النادي المجال أمام جميع الأطراف المعنية في الخدمة التي تقدمها لاستيضاح ومناقشة الأمور الغامضة لديهم وتجب عن استفساراتهم بصدر رحب " المرتبة الخامسة بإستجابة (46.15%) دائماً ، (39.56%) أحياناً ، (14.28%) نادراً ، و عبارة " تشجع إدارة النادي نظام الرقابة الذاتية لدى العاملين " المرتبة السادسة بإستجابة (40.56%) دائماً ، (47.25%) أحياناً ، (12.08%) نادراً، وعبارة " تشرك إدارة النادي المؤسسات ذات العلاقة في صناعة القرارات التي توجب مشاركتهم" المرتبة السابعة بإستجابة (34.06%) دائماً ، (46.15%) أحياناً، (19.78%) نادراً ، وعبارة " تتقبل إدارة النادي اقتراحات المؤسسات ذات العلاقة بالخدمات التي تقدمها " المرتبة الثامنة بإستجابة (36.26%) دائماً ، (40.65%) أحياناً ، (23.07%) ، وعبارة " تحرص إدارة النادي على إطلاع الموظفين على نتائج أعمالهم" المرتبة التاسعة بإستجابة (39.56%) دائماً ، (45.05%) أحياناً ، (15.18%) نادراً ، و عبارة " توفر إدارة النادي للعاملين الفرصة لكي يقرروا بأنفسهم أسلوب تنفيذ المهام " المرتبة العاشرة بإستجابة (36.26%) دائماً ، (39.56%) أحياناً ، (23.07%) نادراً، وعبارة " تحرص إدارة النادي على الاستماع لمشكلات العاملين واحتياجاتهم وتعمل على تلبيتها" المرتبة الحادية عشر بإستجابة (42.85%) دائماً ، (36.26%) أحياناً ، (23.07%) نادراً ، وعبارة " تشجع إدارة النادي العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات" المرتبة الثانية عشر بإستجابة (40.56%) دائماً ، (39.56%) أحياناً ، (19.78%) نادراً ، وأخيراً عبارة " تولي إدارة النادي اهتمامها بكل

العاملين دون تحيز أو استثناء " المرتبة الثالثة عشر بإستجابة (40.56%) دائماً ، (43.95%)
أحياناً ، (15.18%) نادراً

وبحساب متوسط نسبة متوسط الإستجابة وجد أنه 0.90 وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة

0.75

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول متطلبات إجراءات

العمل الإداري ، وبينها الجدول التالي:

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لآراء أفراد العينة حول إجراءات العمل الإداري

ن=50

م	المفردة	دائماً %	أحياناً %	نادراً %	ك ²	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
1	تتسم إجراءات العمل في النادي بالوضوح .	50.54	36.26	13.18	1.37	0.79	1
2	يتم تنفيذ إجراءات العمل في النادي بنزاهة.	49.45	36.26	14.28	1.36	0.78	2
3	الأنظمة والقوانين المعمول بها في النادي معلنة لجميع العاملين.	36.26	47.25	16.48	2.87	0.73	4
4	يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد.	38.46	42.85	18.68	1.45	0.73	6
5	يوفر النادي نماذج للمعاملات واضحة وسهلة الاستخدام.	39.56	41.75	18.68	1.95	0.73	5
6	تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في النادي انجاز العمل.	49.45	36.26	14.78	2.84	0.78	3
7	يتبنى النادي فكرة إصدار قوانين وتعليمات جديدة تضمن للعاملين حقوقهم .	80.21	17.58	2.19	5.37	0.92	9
8	يقوم النادي بمراجعة الأنظمة والتعليمات بشكل دوري لمواكبة المستجدات .	81.31	15.38	3.29	13.00	0.92	11
9	تطبق القوانين والأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز .	84.61	13.18	2.19	6.50	0.94	7
10	تمتاز التشريعات والقوانين بالوضوح التام (غير قابلة للتأويل).	83.51	12.08	4.39	5.41	0.93	8
11	تمتاز التشريعات والقوانين بأنها مكتملة لبعضها	81.31	14.28	4.39	5.06	0.92	10

وبالنظر الى جدول (15) نجد إن عبارة " تتسم إجراءات العمل في النادي بالوضوح " احتلت المرتبة الأولى بإستجابة (50.54%) دائماً ، (36.26%) أحياناً ، (13.18%) نادراً ، و عبارة " يتم تنفيذ إجراءات العمل في النادي بنزاهة " المرتبة الثانية بإستجابة (49.45%) دائماً ، (36.26%) أحياناً ، (14.28%) نادراً ، و عبارة " تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في النادي انجاز العمل " المرتبة الثالثة بإستجابة (49.45%) دائماً ، (36.26%) أحياناً ، (14.78%) نادراً ، و عبارة " الأنظمة والقوانين المعمول بها في النادي معلنة لجميع العاملين " المرتبة الرابعة بإستجابة (36.26%) دائماً ، (47.25%) أحياناً ، (16.48%) نادراً ، و عبارة " يوفر النادي نماذج للمعاملات واضحة وسهلة الاستخدام " المرتبة الخامسة بإستجابة (39.56%) دائماً ، (41.75%) أحياناً ، (18.68%) نادراً ، و عبارة " يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد " المرتبة السادسة بإستجابة (38.46%) دائماً ، (42.85%) أحياناً ، (18.68%) نادراً ، و عبارة " تطبق القوانين والأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز " المرتبة السابعة بإستجابة (84.61%) دائماً ، (13.18%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة " تمتاز التشريعات والقوانين بالوضوح التام (غير قابلة للتأويل) " المرتبة الثامنة بإستجابة (83.31%) دائماً ، (12.08%) أحياناً ، (4.39%) ، و عبارة " يتبنى النادي فكرة إصدار قوانين وتعليمات جديدة تضمن للعاملين حقوقهم " المرتبة التاسعة بإستجابة (80.21%) دائماً ، (17.58%) أحياناً ، (2.19%) نادراً ، و عبارة " تمتاز التشريعات والقوانين بأنها مكملة لبعضها البعض (مترابطة) " المرتبة العاشرة بإستجابة (81.31%) دائماً ، (14.28%) أحياناً ، (4.39%) نادراً ، وأخيراً عبارة " يقوم النادي بمراجعة الأنظمة والتعليمات بشكل دوري لمواكبة المستجدات " المرتبة الحادية عشر بإستجابة (81.31%) دائماً ، (15.38%) أحياناً ، (3.29%) نادراً .

وبحساب متوسط نسبة متوسط الإستجابة وجد أنه 0.90 وهو أعلى من الحد الأعلى للثقة

0.75

ويرى الباحث أن الاستجابة للعبارات في المحور الأول والمتمثل في النزاهة الرياضية جاءت بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم الحرص على أهمية استخدام ممارسات النزاهة الرياضية

والشفافية بالنادى الرياضى ، حيث تتعاون إدارة النادي مع المؤسسات والأفراد من مختلف القطاعات لتحسين برامجها ونوعية الخدمة التي تقدمها .

كما يوضح الباحث أن الاستجابة لعبارات المحور الثانى والمتمثل فى متطلب نظام المعلومات بالنادى الرياضى جاءت بدرجة متوسطة تدل على أن مديري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية يحرصون على إستخدام نظام المعلومات للمديرين ووكلاء وزارة الشباب، وينعكس أيضا على الأداء الإدارى لمديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة ومن ثم تطوير آدائهم في ضوء نظام المعلومات ، مما قد يتيح تحقيق قدر من متطلبات تطبيق النزاهة الرياضية بالنادى الرياضى.

كما يرى الباحث أن الاستجابة لعبارات المحور الثالث والمتمثل فى متطلب الإتصال الإداري جاءت بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم قناعة بأهمية الإتصال الإداري ، مما يعكس إيمانهم به وأنه لن يتم من دونه إتمام العمل الإداري.

كما يوضح الباحث أن الاستجابة للعبارات فى المحور الرابع والمتمثل فى متطلب المساءلة الإدارية بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم القدرة على اتمام المساءلة الإدارية وأن بدونها لن يكتمل العمل الإداري داخل المؤسسات الرياضية.

كما يوضح الباحث أن الاستجابة للعبارات فى المحور الخامس والمتمثل فى متطلب المشاركة جاءت بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم الحرص على مشاركة العاملين بالمؤسسات الرياضية ، والتي من خلالها يمكن تحسين جو العمل بالنادي الرياضية .

كما يوضح الباحث أن الاستجابة للعبارات فى المحور السادس والمتمثل فى متطلب إجراءات العمل الإدارى جاءت بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم الحرص على وضوح الإجراءات بالمؤسسات الرياضية، حيث تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في النادي انجاز العمل.

ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة كلاً **عتيقة صايم (2016م)**(11) وقد خلصت النتائج الى إن المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية هي الجهاز القضائي الخاص الذي خول له القانون حق الدراسة ومعالجة جل النزاعات الرياضية التي تنشأ في هذا الوسط ، ولا يكون هذا اللجوء إلا في حالة إتمام جميع الإجراءات والمراحل التي يسمح بها القانون ، لمعالجة هذه النزاعات مثل اللجوء إلي الجهاز الإداري المختص كاللجان الخاصة بالفصل في النزاعات المتواجدة علي مستوي الإتحادات الرياضية ، ولكي لا يكون هناك إشكال في قضية الفصل في النزاعات أعطي المشرع الحق في اللجوء إلي القضاء الخاص بالرياضة من أجل ما قد تقع فيه اللجان من أخطاء في تطبيق القانون أو في الإجراءات .

ودراسة **سعيد مزهر (2016م)**(7) ، وكانت اهم النتائج ، أن واقع أبعاد الشفافية بوزارة العمل بالنسبة لواقع شفافية الإجراءات واقع شفافية الأداء ، واقع شفافية إتخاذ القرارات كل متحققاً بدرجة (عالية) ، بينما كان واقع شفافية المعلومات بوزارة العمل متحققاً بدرجة (متوسطة) ، واقع الفساد الإدارية في وزارة العمل السعودية جاءت بدرجة (متوسطة) ، ويتمثل ب (حالات من إهدار المال العام ، نوع من الإنجاز بتأثيرات العمالة ، حالات من إساءة إستعمال السلطة) ، بينت النتائج أن إسهام الشفافية في الحد من الفساد الإداري في وزارة العمل كان بدرجة (عالية) ، حيث تساعد الشفافية علي إصلاح الخلل ، كما تلزم الشفافية القطاعات الحكومية علي النشر والإفصاح عن تفاصيل الموازنات العامة، وجود معوقات تحد من تطبيق الشفافية في وزارة العمال السعودية بدرجة (عالية) ، وأهم المعوقات هي :عدم كفاية التشريعات الملزمة بتطبيق الشفافية ضعف الوعي المجتمعي بأهمية الشفافية ، ضعف مستوي تزويد العاملين بالمعلومات .

وأيضاً دراسة **أسعد عزيز ، أحمد محمد (2015م)**(1) ، وكانت أهم الإستنتاجات ، تم تحديد مستويات المجالات من خلال النتائج والإحصائيات التي حصل عليها المدربين (منخفض جداً ، متوسط ، عالي ، عالي جداً، (ظهور مستوي متوسط من النزاهة الأخلاقية لدي مدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين ، أن عينة البحث تتمتع بمستوي جيد من النزاهة الأخلاقية وإن ما يثار هناك من تصرفات سيئة يقوم بها بعض المدربين ما هي إلا تصرفات فردية مرفوضة من المجتمع ومن اللاعبين ولا تمثل الأغلبية .

كما أوضحت دراسة **عبد الله بن سعد الغامدي (2014م)**(9) ، أن من الوسائل الفعالة لمكافحة الفساد والحد منه خلق بيئة من القيم في جميع مؤسسات الدولة لرفع درجة النزاهة وبما يوفر رؤية شاملة لأداء مختلف السلطات لمهامها تحت مظلة النظام الوطني للنزاهة .هذا النظام يوفر الفرصة لتقييم جميع مؤسسات الدولة في أوجه النزاهة والشفافية والمسائلة وكذلك كيفية تفاعل

وتعاون هذه المؤسسات لأداء مهامها، عندما يضعف أداء الاجهزة الحكومية وتتعدم المسائلة من البديهي أن يستشري الفساد ويؤدي الى آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية غير محمودة العواقب، وبالعكس من ذلك عندما ترتفع مؤشرات النزاهة والشفافية والمسائلة في أجهزة الدولة ترتفع ثقة المواطنين في نظامها وتحسن نوعية الحياة والتنمية المستدامة وسيادة القانون وتتلاشى فرص ومظاهر الفساد.

وأيضاً دراسة **عبد الغفار الدويك (2013م) (8)** ، التي تم التوصل إلي استعراض وسائل مكافحة الفساد المتعددة إن المعركة ضد الفساد ليست معركة الجهات المتخصصة في مكافحة الفساد كهيئة النزاهة و ديوان الرقابة المالية والمفتشين العموميين فقط ، بل هي واجب يجب إن تشترك فيه جميع سلطات ومؤسسات الدولة ، ويساهم فيه المواطن العادي ومؤسسات المجتمع المدني بشكل فاعل ، والا فلا يمكن مواجهة الفساد ولا التخفيف من حجمه وأثره، ويبدو جليا إن السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية هي صاحبة أهم الأدوار في مكافحة الفساد، ودورها أهم حتى من دور الجهات المتخصصة في مكافحة الفساد ، لنجاعة الوسائل ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب والشفافية وتوفير شروط النزاهة للموظفين وتبسيط المعاملات وغيرها من الوسائل المهمة والمؤثرة في مكافحة الفساد .

و أخيراً دراسة **Andy Harvey & Mike McNamee اندي هارفي ، مايك ميكنيم (2019م) (17)** التي أوضحت أن للنزاهة الرياضية أهمية تظهر في هذا المجال المهم للسانسة صانعي القرار ومديري الرياضة، و تكشف بوضوح عن الموضوعات التي تقع ضمن نطاق مصطلح "النزاهة" ، بدءا من الحوكمة الرياضية وحقوق الرياضيين وتثبيت المباريات وممارسات الإدارة التنظيمية الرياضية. المناهج أخذها لدراسة هذه القضايا الحاسمة من قبل المؤلفين هو بالضرورة متعدد التخصصات ، من خلال دمج النظرية الأخلاقية ، بالتجريب في الدراسات والتحليلات التاريخية التي تشجع على فهم شامل للمشاكل قيد التحقيق.

خلاصة البحث :

يستخلص الباحث من خلال نتائج إستجابات عينة البحث المتمثلة في مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية مايلي:
أن واقع النزاهة الرياضية ومتطلبات تطبيقها فى الأندية الرياضية المصرية، تحققت من خلال توفر المجالات التالية :

- إن عناصر ممارسة النزاهة الرياضية لدى مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية توفرت بدرجة متوسطة وأن لديهم الحرص على أهمية استخدام ممارسات النزاهة الرياضية والشفافية بالنادى الرياضى ، حيث تتعاون إدارة النادي مع المؤسسات والأفراد من مختلف القطاعات لتحسين برامجها ونوعية الخدمة التي تقدمها .

- إن متطلب نظام المعلومات بالنادى الرياضى جاء بدرجة متوسطة تدل على أن مديري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية يحرصون على إستخدام نظام المعلومات للمديرين ووكلاء وزارة الشباب، وينعكس أيضا على الأداء الإدارى لمديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة ومن ثم تطوير آدائهم في ضوء نظام المعلومات ، مما قد يتيح تحقيق قدر من متطلبات تطبيق النزاهة الرياضية بالنادى الرياضى.

- إن متطلب الإتصال الإداري جاء بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم قناعة بأهمية الإتصال الإداري ، مما يعكس إيمانهم به وأنه لن يتم من دونه إتمام العمل الإداري.

- إن متطلب المساءلة الإدارية جاء بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم القدرة على اتمام المساءلة الإدارية وأن بدونها لن يكتمل العمل الإداري داخل المؤسسات الرياضية.

- إن متطلب المشاركة جاء بدرجة متوسطة تدل على أن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم الحرص على مشاركة العاملين بالمؤسسات الرياضية ، والتي من خلالها يمكن تحسين جو العمل بالأندية الرياضية .

- إن متطلب إجراءات العمل الإدارى جاءت بدرجة متوسطة تدل على إن مديري و إداري الأندية الرياضية ووكلاء وزارة الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة والقليوبية لديهم الحرص

على وضوح الإجراءات بالمؤسسات الرياضية، حيث تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في النادي انجاز العمل الإداري.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث يوصي مايلي:

- ضرورة العمل على توفير متطلبات النزاهة الرياضية بالمؤسسات الرياضية.
- تطبيق مبادئ النزاهة الرياضية بالمؤسسات الرياضية والإلتزام بالشفافية والمساءلة والمصادقية والنزاهة .
- يمكن أن يؤدي التطبيق السليم لمبادئ النزاهة الى الحد من الفساد الرياضى بالمؤسسات الرياضية.

المراجع العربية والأجنبية :

المراجع العربية :

- 1- أسعد عدنان عزيز ، أحمد قاسم محمد (2015م): تحديد مستوى النزاهة الأخلاقية لإدارة الفرق لدى مدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين ، مجلة علوم التربية الرياضية ، جامعة بابل ، كلية التربية الرياضية ، مج 8 ، ع3، العراق .
- 2- خالد عبد الرحمن آل الشيخ (2007م): الفساد الإداري وأنماطه أسبابه وسبل مكافحته، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- 3- خير الدين علي عويس وعطا حسن عبد الرحيم (2010م): الإعلام الرياضي، ط1 ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 4- رانية قطيشات (2010م): المساءلة والشفافية في البلديات ، في بحوث وأوراق عمل المؤتمر السنوي العام نحو إستراتيجية ونية لمكافحة الفساد ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة .
- 5- زين العابدين محمد بن أبي بكر الرازي (1983م): مختار الصحاح ، مؤسسة الرسالة ، بيروت .
- 6- سعود بن شباب عبد العالي الشلوي (2016م) : الشفافية ودورها في الحد من الفساد الإداري ، دراسة تطبيقية علي وزارة العمل في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية العلوم الإجتماعية والإدارية قسم العلوم الإدارية ، المملكة العربية السعودية .

- 7- سعيد بن محمد مزهر (2016م): الشفافية ودورها في الحد من الفساد الإدارية دراسة تطبيقية علي وزارة العمل في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية العلوم الإجتماعية والإدارية قسم العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية .
- 8- عبد الغفار عفيفي الدويك (2013م): الأساليب الحديثة المستخدمة في المؤسسات التعليمية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، إدارة التخطيط وتطوير المناهج ، وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية .
- 9- عبد الله بن سعد الغامدي (2014م) : دور النزاهة والشفافية في محاربة الفساد ، الملتقي العلمي بعنوان "الجرائم المستحدثة في ظل المتغيرات والتحولت الإقليمية والدولية" ، في الفترة من 2-4/9/2014 ، كلية العلوم الإستراتيجية ، عمان ، الاردن .
- 10- عبد الوهاب بدره (1998م): جرائم الأمن الاقتصادي ، ط1 ، بدون ناشر .
- 11- عتيقة صايم (2016م) : مكافحة الفساد والرشوة في المجال الرياضي ، رسالة ماجستير في القانون ، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر .
- 12- علي يوسف الشكري (2003م): المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 13- محمد الصيرفي (2006م): التطوير التنظيمي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية .

المراجع الأجنبية :

- 14- Andy Harvey and Mike McNamee (2019) : Sport Integrity: Ethics, Policy and Practice: An Introduction, JOURNAL OF GLOBAL SPORT MANAGEMENT, 2019, VOL. 4, NO. 1, 1-7.
- 15- Oliver, Richard W.,(2004): What is Transparency, The McGraw- Hill Companies, Inc,USA,.

مواقع شبكة المعلومات:

16- 2016/04/09 > sport > www.alarabiya.net إنشاء مؤسسة نزاهة رياضية بمباركة

50 منظمة دولية - العربية..

<https://m.annabaa.org/arabic/goodgovernance/4445-17>

- 18- المدونة العالمية لمكافحة تعاطي العقاقير المنشطة على www.wada-ama.org/en/resources/the-code/world-anti-doping-code
- 19- مغاوري شلبي (ب.ت): الفساد ما رد يهدد التنمية www.libyaforum.org 2006
- 20- كتيب اللجنة الأولمبية الدولية بالشراكة مع الإنتربول عن إجراء تحريات لتقصي الحقائق في انتهاكات النزاهة الرياضية (2016م): متاح في: www.olympic.org/prevention-competition-manipulation/capacity-building-partnership-with-interpo