



مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج
كلية التربية الرياضية

الشفافية الإدارية وعلاقتها بتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج

أ.م.د. / محمد عبد المحسن أحمد

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة - العدد الحادي عشر - يوليو ٢٠٢٣م (الجزء الأول)
الترقيم الدولي: (٢٦٨٢-٣٧٤٨) print (ISSN ٢٦٨٢-٣٨٣٧) online (ISSN ٢٦٨٢-٣٧٤٨)

الشفافية الإدارية وعلاقتها بتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج
أ.م.د/ محمد عبد المحسن أحمد

الشفافية الإدارية وعلاقتها بتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج

(*) أ.م.د/ محمد عبد المحسن أحمد

مقدمة ومشكلة البحث :

يتسم العصر الحديث بوجود العديد من المتغيرات المعرفية والتكنولوجية التي حملت معها مفاهيم الحرية والانفتاح وساعدت على زيادة وعي العاملين بحقوقهم وواجباتهم، وألزمت الهيئات والمؤسسات أن تكون أكثر مرونة وتطوراً وأن تعمل في مناخ يتميز بالبعد عن الروتين والبيروقراطية والفساد حتى تستطيع أن تلبي رغبات وحقوق الأفراد العاملين بها.

لذا استهدف الفكر الإداري الحديث تطوير أساليب العمل، حتى تستطيع المؤسسات مواجهة هذه التغيرات المتلاحقة، فبدأت تطل علينا الأساليب الإدارية التي تسعى الى كشف الحقائق وإزالة الغموض عن كل أركان المنظمة من بيانات أو معلومات أو أرقام تدل على إنجازات أو إخفاقات حتى تهيب للعاملين مناخ تنظيمي يتسم بالشفافية والوضوح (١٧ : ٢٣).

ومع ظهور التوجهات الديمقراطية في الإدارة الحديثة، والتي تدعو الى تطبيق النزاهة والوضوح، تزايد الاهتمام بموضوع الشفافية على المستوى المحلي والعالمي، وأصبحت مطلباً ملحاً داخل مؤسسات القطاع العام والخاص، بل وان القيادة الديمقراطية تعتبر أن الشفافية الإدارية من أهم السبل لتحقيق حياة وظيفية مستقرة لجميع أفراد المنظمة (٢١ : ٣١٠).

ويُقصد بالشفافية الإدارية ممارسة أساليب الإدارة داخل بيت من زجاج، كل ما بداخله مكشوف وواضح للعاملين حتى تجبر المنظمات على توضيح وشرح أعمالها وأنشطتها للجميع، والكشف عن كل نقاط الغموض مما يسمح ويسهل عملية المحاسبة والمساءلة (٨ : ١١).

ويتطلب تحقيق الشفافية الإدارية وجود العديد من قنوات الاتصال المفتوحة بين الرؤساء والمرؤوسين من ناحية وبين المنظمة والمستفيدين من ناحية أخرى، وكذلك الكشف عن مختلف المعايير والتعليمات والأنظمة والقوانين وآليات العمل، واستعداد المؤسسة التام للمحاسبة والمساءلة عن جميع انشطتها ونتائجها، فهي بذلك تُعتبر أداة هامة من أدوات محاربة الفساد داخل المؤسسات (١٤ : ٣٢١).

ويذكر Grimmelik Huijsen ٢٠١٣ أن الشفافية الإدارية تسعى الى توافر المعلومات والبيانات حول أنشطة وأعمال المنظمة الداخلية ونشرها للعاملين، مما يسمح بمراقبة المؤسسة مراقبة داخلية، وكذلك نشر هذه البيانات والمعلومات لجماهير المنظمة الخارجية مما يُتيح عملية المراقبة الخارجية على المؤسسة (٢٥ : ٨٦).

وتضيف حنان البديري كمال ٢٠٢٠م أن الشفافية الإدارية تتضمن مجموعة من العمليات التي تتمثل في جملة العلاقات والتعاملات والسلوكيات التي تتصف بالوضوح في ظل توفير مناخ تنظيم صحي قائم على توفير الثقة والمصداقية بين الافراد والإدارة، من خلال توفير المعلومات الضرورية لكل مستوى إداري طبقاً لاحتياجات وضروريات العمل، كما أن المؤسسة التي تُنطبق الشفافية تحرص على التواصل بشكل مستمر مع العاملين وتُشركهم في رسم السياسات والإجراءات وإتخاذ القرارات (١٠ : ٢١٠).

وبالتالي فإن غياب الشفافية الإدارية عن المؤسسات يترتب عليه العديد من الآثار السلبية التي تتمثل في حدوث الصراعات التنظيمية، وانتشار أشكال مختلفة من الفساد، وضعف درجة الإلتزام والولاء التنظيمي لدى العاملين، لذا فإن تطبيق الشفافية الإدارية له العديد من الفوائد على مستوى أداء المؤسسة كنظام بشكل عام وآداء العنصر البشري بشكل خاص (١٢ : ١٩).

ومن هنا دعت الحاجة إلى ضرورة الإهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسات، ودراسة جميع العوامل والمتغيرات التي يمكن أن تؤثر على درجة ولائه وإلتزامه للمؤسسة، ومحاولة إحداث توازن وتكيف مع هذه المتغيرات، حتى لا تؤثر بشكل سلبي على مستوى آدائه الوظيفي (٢٦ : ١٢٤).

ويؤكد Nguyen & Trang ٢٠١٢م أن نجاح المؤسسات يعتمد على توافر مجموعة من العوامل والأبعاد التي يمكن أن تزيد من قدرتها على تخفيف ضغوط العمل عن الأفراد، وتوفير القدر المناسب من المكافآت والأجور، والعمل بنظم حديثة توفر جو من الحرية والمشاركة في إتخاذ القرار، مما يؤثر بشكل إيجابي في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والاجتماعية والوظيفية (٢٧ : ٩١).

ويُعتبر الأمن الوظيفي من العوامل التي تساعد في خلق مناخ خصب صالح للتطوير وزيادة الانتاج، حيث أنه يُؤثر في سلوك وإتجاهات العاملين ويُحفزهم على إنجاز الأعمال المكلفين بها في أفضل صورة وبكفاءة عالية (٩ : ١٦).

ويُقصد بمفهوم الأمن الوظيفي بأنه شعور الموظف بأنه محمي بموجب لوائح وقوانين تضمن له دوام بقاءه في المؤسسة مع حصوله على راتب ومكافأة مناسبة في ظل معاملته لائقة من الزملاء والرؤساء، والشعور بالعدالة في المعاملة، وبالعدالة في توزيع الأعمال، والشفافية في التقييم (٤ : ٢٢).

وتُضيف عائشة صفراني ٢٠٢١م أن جوانب الأمن الوظيفي تتمثل في إحساس الموظف بالطمأنينة على مصادر دخله، وإستقراره في عمله، وعدم التعرض للضغوط النفسية والأمراض الجسدية نتيجة لضغوط وصراعات العمل، بجانب إحساسه أنه يعمل تحت نظام داخلي عادل ومستقر، وأن المؤسسة التي يعمل بها تحرص على انهاء جميع صور التوتر والقلق على مستقبله الشخصي والوظيفي (١٥ : ٣١).

وبالتالي يمكن القول أن الشعور بالأمن الوظيفي يُعد من العوامل المؤثرة التي تستهدف تكوين موظف ناجح له شخصية متوازنة، حيث يمكن الوصول لهذا التوازن من خلال إشباع الحاجة إلى التقدير

والإحترام، وصولاً إلى تحقيق الذات، مما يؤدي إلى زيادة الولاء للمنظمة ويؤثر بشكل إيجابي في قدرة الموظف على الابداع والتطوير (١٩ : ١٥).

وتُعد إدارة رعاية الشباب بالجامعة من الإدارات التي يقع على عاتقها عبء كبير في تحقيق الأهداف الجامعية في بناء وتكوين الشخصية المتكاملة للخريج الجامعي، بإعتباره المنتج الاساسي التي تصب حوله كل الأنشطة الجامعية، الأمر الذي يتطلب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري من العاملين في هذه الإدارات وإعدادهم وصقلهم بالصورة المناسبة، وكذلك توفير كل سبل تحسين مناخ العمل، ورفع مستوى جودة حياتهم الوظيفية حتى ينعكس ذلك بشكل إيجابي على مستوى آدائهم الوظيفي.

ومن خلال عمل الباحث كعضو هيئه تدريس بكلية التربية الرياضية بجامعة سوهاج ، وتردده على إدارات رعاية الشباب أثناء إشرافه على التدريب الميداني لطلاب قسم الإدارة الرياضية، تبين للباحث وجود بعض المشكلات الوظيفية التي تواجه العاملين بهذه الإدارات ، والتي تتمثل في عدم رضاهم عن الراتب الشهري ، الأمر الذي يجعلهم يشعرون بعدم الامان ويُجبرهم على العمل في وظائف إضافية لتحسين دخلهم الشهري، كذلك أبدى بعض العاملين عدم رضاهم عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها لهم إدارة الجامعة من خدمات صحية لهم ولأسرهم في حاله الإصابة أو المرض ، ومن ناحية أخرى تبين للباحث وجود بعض نواحي القصور في المكافآت والحوافز المادية والمعنوية عن ساعات العمل الإضافية ، الأمر الذي يؤكد وجود بعض نواحي القصور في جانب الأمان الوظيفي للعاملين بهذه الإدارات.

ومن خلال إطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة مثل دراسة إيمان جبريل (٢٠١٦) (٩)، ودراسة Mabing (٢٠١٦) (٢٦) ، ودراسة عائشة صرفاني (٢٠٢١) (١٥) تبين للباحث أن نتائج هذه الدراسات أكدت على أن القصور في جانب الأمان الوظيفي ينعكس بشكل سلبي على مستوى الآداء الإداري لدى العاملين، كما أشارت بعض الدراسات مثل دراسة أمل العنزي (٢٠١٨) (٦) ، وأميرة مخيف (٢٠١٧) (٧) ، ودراسة أحمد كمال محمود (٢٠٢١) (٢) إلى أن الأمان الوظيفي يتأثر بشكل مباشر ببعض المتغيرات الإدارية مثل أنماط القيادة، والتمكين الإداري، والإلتزام التنظيمي ، وبالتالي تبين الباحث أن المجالات الأخرى قد سبقتنا في دراسة العلاقة بين الأمان الوظيفي وبعض المتغيرات الأخرى مثل الآداء الوظيفي، والآداء الإداري ، والإلتزام التنظيمي ، أنماط القيادة، التمكين الإداري ، الأمر الذي دفع الباحث لإجراء هذه الدراسة للتعرف على الشفافية الإدارية كأحد المتغيرات الإدارية الحديثة، وعلاقتها بتوافر الأمان الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.

بعض المصطلحات الواردة بالبحث :

الشفافية الإدارية :

تقاسم المعلومات وعلانية السياسات والأنظمة والتشريعات وتحديد الإجراءات والتعليمات الحكومية بما يتفق مع قواعد قانونية مكتوبة ومنشورة يُحدد فيها المعلومات التي يجب توافرها والمواعيد التي يجب نشرها بشكل مفصل ودقيق (١٨ : ٢٣).

ويقصد الباحث في هذه الدراسة بالشفافية الإدارية :

حرص إدارة رعاية الشباب على توفير قنوات اتصال تسمح بنشر وتبادل البيانات والمعلومات مع العاملين، ومشاركتهم في وضع السياسات والإجراءات، والإفصاح عن آليات تنفيذ الأعمال وأسباب إتخاذ القرارات (تعريف إجرائي).

الأمن الوظيفي :

شعور العامل داخل المؤسسة بالإطمئنان والاستقرار بعيداً عن أي تهديدات متمثلة في فقدان عمله وانتهاء خدمته مما يؤثر على مستوى الأداء (٢٠ : ٣٩).

ويقصد الباحث في هذه الدراسة بالأمن الوظيفي :

توفير بيئة عمل خالية من القلق والتوتر، تساعد العاملين على الشعور بالإستقرار والأمن النفسي والفكري والجسدي والإطمئنان على مستقبلهم الوظيفي (تعريف إجرائي).

أهداف البحث :

- يهدف البحث إلى دراسة الشفافية الإدارية وعلاقتها بتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج، وذلك من خلال التعرف على:
 ١. الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.
 ٢. الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.

تساؤلات البحث :

١. ما الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج؟
٢. ما الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج؟
٣. ما العلاقة بين الشفافية الإدارية والأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج؟

إجراءات البحث :

منهج البحث :

في ضوء أهداف وتساؤلات البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لمناسبته وطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة سوهاج، والإدارة المركزية والبالغ عددهم (١٩) إدارة.

عينة البحث:

تم إختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من الإداريين والأخصائين العاملين بالإدارة المركزية لرعاية الشباب وإدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة، والبالغ عددهم (١٩) إدارة.

أدوات جمع البيانات:

١. المقابلة الشخصية:

إستخدم الباحث المقابلة الشخصية (غير المقننة) مع ذوي الخبرة والرأي فى مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية، وكذلك المقابلة الشخصية مع بعض العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.

٢. إستمارة الإستبيان:

أ- إستبيان للتعرف على الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج (من تصميم الباحث).

ب- إستبيان للتعرف على الواقع الفعلي للأمن الوظيفي للعاملين برعاية الشباب بجامعة سوهاج (من تصميم الباحث).

خطوات إعداد إستمارة الإستبيان:

١. إستبيان الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.
٢. تحليل محتوى للمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تناولت الشفافية الإدارية.
٣. توصل الباحث إلى إعداد المحاور الخاصة بالإستبيان، حيث توصل الباحث لعدد (٦) محاور يمكن أن تقيس الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.
٤. قام الباحث بعرض محاور الإستبيان على مجموعة من الخبراء (٥) مرفق (١)، وجدول (١) يوضح النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور الإستبيان.

جدول (١)

ن= (٥)

النسبة المئوية	رأي الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
١٠٠%	-	٥	شفافية نظم المعلومات	١
١٠٠%	-	٥	شفافية الإتصال الإداري	٢

٣	شفافية القوانين واللوائح	٢	٣	٦٠%
٤	شفافية إتخاذ القرار	٤	١	٨٠%
٥	شفافية تقييم الأداء	٤	١	٨٠%
٦	شفافية المساءلة الإدارية	٥	-	١٠٠%

يتضح من جدول (١) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور الإستبيان تراوحت بين (٦٠% : ١٠٠%) وتم قبول المحاور التي حصلت على نسبة مئوية أعلى من (٧٠ %)، وبالتالي تم رفض المحور الثالث (شفافية القوانين واللوائح)

٥. قام الباحث بصياغة عبارات الإستبيان بعد تحليل المراجع العلمية التي تناولت الشفافية الإدارية، وتوصل الباحث لصياغة عدد (٣٩) عبارة تم توزيعهم على محاور الإستبيان.

المعاملات العلمية للإستبيان: صدق الإستبيان:

- صدق المحكمين: لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحث صدق المحكمين، حيث قام الباحث بعرض الإستبيان في صورته الأولى مرفق (٣) على (٥) خبراء مرفق (١)، وجدول (٢) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات الإستبيان.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول إستبيان الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج

ن=٥

م	شفافية نظم المعلومات		شفافية إتخاذ القرار		شفافية الإتصال الإداري		شفافية تقييم الأداء		شفافية المساءلة الإدارية	
	المقدرة	%	المقدرة	%	المقدرة	%	المقدرة	%	المقدرة	%
١	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%
٢	١٠	١٠٠%	٨	٨٠%	٦	٦٠%	٨	٨٠%	٨	٨٠%
٣	٨	٨٠%	٨	٨٠%	١٠	١٠٠%	٨	٨٠%	١٠	١٠٠%
٤	٦	٦٠%	١٠	١٠٠%	٨	٨٠%	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%
٥	٨	٨٠%	٨	٨٠%	٦	٦٠%	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%
٦	٨	٨٠%	٨	٨٠%	١٠	١٠٠%	١٠	١٠٠%	٨	٨٠%
٧	٨	٨٠%	٨	٨٠%	٨	٨٠%	٨	٨٠%		
٨			١٠	١٠٠%	٦	٦٠%				
٩			٨	٨٠%	١٠	١٠٠%				

ويتضح من جدول (٢) ما يلي: تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الإستبيان ما بين (٦٠% : ١٠٠%) و تمت الموافقة على العبارات التي حصلت على نسبة مئوية (٧٠ %) فأكثر ، وبالتالي

تم حذف العبارة رقم (٤) من محور شفافية نظم المعلومات ، والعبارة رقم (٢ ، ٥) من محور شفافية إتخاذ القرار، والعبارة رقم (٨) من محور شفافية تقييم الأداء ، وبذلك أصبح عدد عبارات الإستبيان (٣٥) عبارة. -صدق الاتساق الداخلي: لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قام الباحث بتطبيق الإستبيان على عينة قوامها (٢٠) فرداً من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج (من خارج العينة الأساسية للبحث)، وأسفر التطبيق عن وجود معاملات إرتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الاستبيان .

ثبات الإستبيان:

-إستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ: لحساب ثبات الاستبيان إستخدم الباحث معامل الفاكرونباخ ، وإتضح دلالة معامل الفا لمحاور الإستبيان مما يدل على ثبات الاستبيان .

خطوات إعداد إستبيان الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج:

١. تحليل محتوى المراجع العلمية والدراسات السابقة التي تناولت الأمن الوظيفي.
٢. توصل الباحث إلى إعداد المحاور الخاصة بالإستبيان ،حيث توصل الباحث لعدد (٤) محاور للتعرف على الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج .
٣. قام الباحث بعرض محاور الإستبيان على مجموعة من الخبراء (٥) فى مجال الإدارة الرياضية مرفق (١)، وجدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور الإستبيان.

جدول (٣)

آراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور إستبيان الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج (ن=٥)

م	المحاور	رأي الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١	الأمن الإقتصادي	٥	-	%١٠٠
٢	الأمن الفكري	٥	-	%١٠٠
٣	الأمن النفسي والاجتماعي	٥	-	%١٠٠
٤	الأمن الجسدي	٥	-	%١٠٠

يتضح من جدول (٣) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور الإستبيان بلغت (١٠٠%) وبالتالي تم قبول جميع محاور الإستبيان .

٤. قام الباحث بصياغة عبارات الإستبيان بعد تحليل المراجع العلمية التي تناولت الأمن الوظيفي حيث توصل الباحث لصياغة عدد (٣٠) عبارة تم توزيعهم على محاور الإستبيان .

المعاملات العلمية للإستبيان: صدق الإستبيان:

صدق المحكمين لحساب صدق الاستبيان: إستخدم الباحث صدق المحكمين، حيث قام الباحث بعرض الإستبيان فى صورته الأولى مرفق (٥) على السادة الخبراء (٥) خبراء، وجدول (٤) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء فى عبارات الإستبيان.

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول استبيان الواقع الفعلى للأمن الوظيفى

م	الأمن الإقتصادى		الأمن الفكرى		الأمن النفسى والاجتماعى		الأمن الجسدى	
	المقدرة	النسبة	المقدرة	النسبة	المقدرة	النسبة	المقدرة	النسبة
١	٨	%٨٠	١	%٨٠	٨	%٨٠	١	%١٠٠
٢	١٠	%١٠٠	٢	%٨٠	١٠	%١٠٠	٢	%٨٠
٣	١٠	%١٠٠	٣	%١٠٠	٨	%٨٠	٣	%٦٠
٤	١٠	%١٠٠	٤	%٦٠	٨	%٨٠	٤	%١٠٠
٥	٨	%٨٠	٥	%٨٠	١٠	%١٠٠	٥	%٨٠
٦	٨	%٨٠	٦	%٨٠	١٠	%١٠٠	٦	%٨٠
٧	١٠	%١٠٠	٧	%١٠٠	٨	%٨٠	٧	%٦٠
٨	٨	%٨٠	٨		١٠	%١٠٠		

ويتضح من جدول (٤) ما يلي: تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الإستبيان ما بين (٦٠٪ : ١٠٠٪)، وتم قبول العبارات التي حصلت على نسبة أكثر من (٧٠٪) من اتفاق الخبراء، وبالتالي تم حذف العبارة رقم (٤) من محور الأمن الفكرى، والعبارة رقم (٣، ٧) من محور الأمن الجسدى، ليصبح عدد عبارات الاستبيان (٢٧) عبارة.

صدق الاتساق الداخلى: لحساب صدق الاتساق الداخلى للاستبيان قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) فرداً من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب درجة الاتساق بين كل عبارة والمحور التي تنتمي اليه، وبين درجة المحور ومجموع درجات الاستبيان ككل، وأسفر التطبيق عن وجود ارتباطات دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الاستبيان.

ثبات الاستبيان:

- استخدم الباحث معامل الفايرونيباخ لحساب ثبات الاستبيان .

تطبيق الاستبيانات:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان الأول والاستبيان الثاني على عينة البحث من العاملين بإدارات رعاية الشباب بكلية جامعة سوهاج، والإدارة المركزية لرعاية الشباب، والبالغ عددهم (١٩) إدارة المعالجات الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، وللوصول إلى نتائج الدراسة استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية: (النسبة المئوية، معامل ألفا كرونباخ، الميزان التقديري، الدرجة المقدر، المتوسط الموزون، الانحراف المعياري للمتوسط الموزون)، وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم الباحث برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفى حدود ماتم التوصل اليه من بيانات من خلال التحليل الإحصائي يحاول الباحث تقديم عرض للنتائج وتفسيرها ومناقشتها: التساؤل الأول:

ما الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج؟

جدول (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول الواقع الفعلي لمحاور للأمن الوظيفي

م	المحاور والابعاد	التقديرات			الدرجة المقدر	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية للمتوسط الموزون
		دائماً	أحياناً	نادراً			
١	شفافية نظم المعلومات	١٣٩	٩٢	١٢٩	٧٣٠	٢,٠٣	٦٧,٥٩
٢	شفافية الاتصال الإداري	٢٢٣	١٢٧	١٣٠	١٠٥٣	٢,١٩	٧٣,١٣
٣	شفافية اتخاذ القرار	٢٠٨	١٥٩	٥٣	٩٩٥	٢,٣٧	٧٨,٩٧
٤	شفافية تقييم الأداء	٢٢١	١٥٥	٩٤	١٠٦٧	٢,٢٢	٧٤,١٠
٥	شفافية المساءلة الإدارية	٩٠	١٥٧	١١٣	٦٩٧	١,٩٤	٦٤,٥٤

يتضح من جدول (٥) ان الواقع الفعلي للشفافية الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج

يتمثل في وجود بعض نقاط القوة وبعض نقاط الضعف على النحو التالي:

- جاء في الترتيب الأول بُعد شفافية اتخاذ القرار حيث حصل على نسبة مئوية (٧٨,٩٧ %)
- بينما جاء في الترتيب الثاني شفافية تقييم الأداء وحصل على نسبة (٧٤,١٠ %)
- بينما جاء في الترتيب الثالث بُعد شفافية الاتصال الإداري بنسبة (٧٣,١٣ %).

- كما يتضح وجود بعض نقاط الضعف في أبعاد الشفافية الإدارية حيث جاء في الترتيب الرابع بُعد شفافية نظم المعلومات بنسبة ٦٧,٥٩٪ بينما جاء في الترتيب الأخير بُعد شفافية المساءلة الإدارية وحصل على نسبة ٦٤,٥٤٪.

التساؤل الثاني:

ما الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج؟

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لأستجابات أفراد العينة حول الواقع الفعلي لمحاور الأمن الوظيفي

م	المحاور والأبعاد	التقديرات			الدرجة المقدره	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية للمتوسط الموزون
		دائماً	أحياناً	نادراً				
١	الأمن الاقتصادي	٦٩	٧٩	٣٣٢	٦٩٧	١,٤٥	٠,٤٨	٤٨,٤٠
٢	الأمن الفكري	٢٣٠	٩٥	٣٥	٩١٥	٢,٥٤	٠,٨٥	٨٤,٧٢
٣	الأمن النفسي الاجتماعي	٢٤٣	١٦٣	٧٤	١١٢٩	٢,٣٥	٠,٧٨	٧٨,٤٠
٤	الأمن الجسدي	١٠٤	٥٤	١٤٢	٥٦٢	١,٨٧	٠,٦٢	٦٢,٤٤

يتضح من جدول (٦) :

- وجود بعض نقاط القوة في الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج، حيث جاء في الترتيب الأول بنسبة ٨٤,٧٢٪ بُعد الأمن الفكري، بينما جاء في الترتيب الثاني بنسبة ٧٨,٤٠٪ بُعد الأمن النفسي الاجتماعي.
- وجود بعض نقاط الضعف في الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج حيث جاء في الترتيب الثالث بنسبة ٦٢,٤٤٪ بُعد الأمن الجسدي بينما جاء في الترتيب الرابع والأخير بنسبة ٤٨,٤٠٪ بُعد الأمن الاقتصادي.

الإجابة على التساؤل الثالث:

ما العلاقة بين الشفافية الإدارية والأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج؟

جدول (٧)

مصنوفة الارتباط بين درجات استبيان واقع الشفافية الإدارية وأبعاده الفرعية بدرجات استبيان الأمن الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى عينة من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج

الدرجة الكلية	الأمن الجسدي	الأمن النفسي الاجتماعي	الأمن الفكري	الأمن الاقتصادي	المتغيرات
٠.٢٠٠	٠.١٢٣	٠.١٥٢	٠.٢١٤	٠.٢١٨	شفافية نظم المعلومات
*.٠.٣٢٢	٠.٢١٣	*.٠.٣٢٤	*.٠.٣٠٩	٠.٠٨٧	شفافية الاتصال الإداري
*.٠.٣١٥	٠.١٤٢	*.٠.٣٩١	*.٠.٣١٩	٠.٢٤٥	شفافية اتخاذ القرار
*.٠.٣٦٧	٠.٢٤٨	*.٠.٣٦٧	*.٠.٣٦٥	٠.٢١٩	شفافية تقييم الأداء

٠.٢٦٥	٠.١٢٥	٠.٠٦٩	٠.٢٢١	٠.٠٦٧	شفافية المساءلة الإدارية
٠.٢٧٠	٠.١٣٢	*٠.٣٠٩	*٠.٣١١	٠.١٣٦	الدرجة الكلية

* دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

يتضح من جدول (٧) وجود بعض معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجات استبيان الواقع الفعلي للشفافية الإدارية وأبعاده الفرعية بدرجات استبيان الواقع الفعلي للأمن الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى عينة من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج، على النحو التالي:

- وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محور شفافية اتخاذ القرار وكلا من (الأمن الفكري والأمن النفسي الاجتماعي)، أي أنه كلما تحققت شفافية اتخاذ القرار كلما زادت درجة توافر الأمن الفكري والأمن النفسي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية، ومشاركة العاملين في عملية صنع واتخاذ القرار، يزيد من قدراتهم الإبداعية في التفكير والقدرة على حل المشكلات، كما يساعد على أن ينتقي العاملين القرارات التي تساعد في توفير كل ما يتعلق بزيادة قدراتهم الفكرية وتنمية مهاراتهم العقلية بما يُحقق لهم الأمن الفكري، وهذا ما يتفق مع دراسة أميره مخيف ٢٠١٨ (٧) والتي توصلت إلى أن من حق أعضاء هيئة التدريس انتقاء الدورات التدريبية في ضوء احتياجاتهم الوظيفية، حتى يتحقق لهم الأمن الفكري، ومن ناحية أخرى فإن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تنعكس بشكل إيجابي على شعورهم النفسي والاجتماعي مما يساعد في تحقيق الأمن النفسي، وهذا ما يتفق مع دراسة أحمد كمال محمود ٢٠٢١ (٢) والتي توصلت إلى أن القيادة الديمقراطية تساعد على تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين بالأنندية الرياضية.
- وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محور شفافية تقييم الأداء وكلا من (الأمن الفكري والأمن النفسي) أي أنه كلما تحققت الشفافية في تقييم الأداء كلما زادت درجة توافر الأمن الفكري والأمن النفسي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وجود معايير واضحة ومعلنة للجميع لتقييم أداء العاملين تساعد في أن يستطيع العامل القيام بعملية التقييم الذاتي على أسس موضوعية، وبالتالي يتوفر لديه القدرة على البحث عن سبل تنمية مهاراته وقدراته الفكرية، ومن ناحية أخرى فإن المعايير الثابتة في التقييم تساعد إدارة الجامعة على تحديد البرامج التدريبية اللازمة لرفع الكفاءة العقلية للعاملين مما يساعد في تحقيق الأمن الفكري، وهذا ما يتفق مع دراسة العنزي ٢٠١٨ (٦) والتي أوصت بضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حتى تحقق لهم أعلى قدر من الأمن الفكري الوظيفي.

- وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محور شفافية الاتصال الإداري وكلا من (الأمن الفكري والأمن النفسي) أي أنه كلما تحققت الشفافية في الاتصال كلما زادت درجة توافر الأمن الفكري والأمن النفسي الاجتماعي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج، ويعزو الباحث ذلك إلى أن فتح قنوات اتصال بين الإدارة العليا والعاملين، واتباع سياسة الباب المفتوح، تساعد العاملين على التعبير عن آرائهم وعرض مشكلاتهم ومقترحاتهم الأمر الذي ينعكس بشكل ايجابي على رضاهم وشعورهم بالأمن النفسي الاجتماعي وهذا ما يتفق مع دراسة كل من ياسر هنداوي (٢٠١٩) (٢٣)، ودراسة عائشة صرفاني (٢٠٢١) (١٥) التي توصلت إلى أن تحقيق الاتصال الفعال يُعد من العوامل المؤثرة على تحقيق الأمن الوظيفي النفسي.

أهم الاستنتاجات

١. تتسم طبيعة العمل بإدارة رعاية الشباب بجامعة سوهاج بدرجة عالية من شفافية اتخاذ القرار وشفافية تقييم الأداء وكذلك الشفافية في الاتصال الإداري.
٢. وجود قصور بإدارة رعاية الشباب بجامعة سوهاج في تحقيق مبدأ الشفافية في نظم المعلومات والمساءلة الإدارية.
٣. يتوفر لدى العاملين بإدارة رعاية الشباب بجامعة سوهاج درجة عالية من الأمن الوظيفي الفكري والأمن الوظيفي الاجتماعي مع وجود قصور في جانبي (الأمن الوظيفي الاقتصادي، والأمن الوظيفي الجسدي)
٤. وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الشفافية الإدارية المتمثلة في (شفافية الاتصال، شفافية اتخاذ القرار، شفافية تقييم الأداء) وكل من (الأمن الوظيفي الفكري والأمن الوظيفي النفسي) لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج.

التوصيات:

١. الاهتمام بتطبيق التكنولوجيا في نظم المعلومات الإدارية داخل وحدات رعاية الشباب بالجامعات المصرية.
٢. فتح قنوات اتصال بين الرؤساء والمرؤوسين لتحقيق مبدأ شفافية الاتصال الإداري بين العاملين.
٣. تفعيل دور إدارة العلاقات العامة بالجامعات في عقد بروتوكولات تساعد على تقديم الخدمات المالية والاجتماعية لدى العاملين بالجامعات مما يساعد على تحقيق الأمن الوظيفي لديهم.

٤. إعادة النظر في اللوائح المالية للوحدات ذات الطابع الخاص بالمؤسسات الجامعية بصورة تساعد على زيادة دخل العاملين حتى يتحقق الأمن الاقتصادي للعاملين.
ما يستثيره البحث من دراسات مستقبلية:
١. الشفافية الإدارية كمدخل للحد من الصراعات التنظيمية بالأندية الرياضية.
 ٢. تصور مقترح لتفعيل دور الشفافية الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية.
 ٣. دور العلاقات العامة في توافر الأمن الوظيفي الاقتصادي لدى العاملين بالهيئات الرياضية.
 ٤. دور الوحدات ذات الطابع الخاص في تحقيق الأمن الوظيفي الاقتصادي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية.

المراجع المراجع العربية:

- ١- أبانوب سعد فايز: الشفافية الإدارية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للعاملين بوزارة الشباب والرياضة، رسالة ماجستير كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠١٧م.
- ٢- أحمد كمال محمود: دور القيادة الخادمة في توافر الأمن الوظيفي لإدارة الأنشطة بالأندية الرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، ٢٠٢١م.
- ٣- أسماء عبد الحكيم فتوح: دور الإدارة بالشفافية في تحقيق الثقة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد ٩١، عدد يناير، كلية التربية الرياضية، جامعة كفر الشيخ، ٢٠٢١م.
- ٤- أسماء محمد محمود: الأمن الوظيفي لدى مدير مدارس التعليم العام، دراسة ميدانية بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٧م.
- ٥- أماني محمد حسن: دراسة تحليلية لواقع الشفافية الإدارية بالأندية الرياضية، المجلة الأوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة، الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا الرياضية، ٢٠١٦م.
- ٦- أمل مفرح العنزي: الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، ٢٠١٨م.
- ٧- أميره نعمة مخيفة: تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعه الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، عدد ٤٨، الكوفة، ٢٠١٨م.
- ٨- أميمة مسلم أحمد: درجة ممارسة الشفافية الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن، ٢٠١٦م.

- ٩- إيمان جبريل جبريل: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، ٢٠١٦م.
- ١٠- حنان البديري كمال: تصور مقترح لتفعيل دور الشفافية الإدارية في تحقيق العدالة التنظيمية لدى العاملين بجامعة أسوان، مجلة المجلة التربوية، العدد ٧٦، كلية التربية، جامعة سوهاج ، ٢٠٢٠م.
- ١١- دعاء أحمد توفيق: الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية، دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية، مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، عدد ٢٤ ، مجلد ٢ ، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٨م.
- ١٢-رامي علي حسن: الشفافية الإدارية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقتها بفاعلية الاتصال الإداري، رسالة ماجستير ،كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٦م.
- ١٢-رانية بنت أحمد سعيد: واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض رساله ماجستير ، كلية الشرق العربي للدراسات العليا ، وزارة التعليم السعودي، السعودية، ٢٠١٧م.
- ١٣-سعيد علي الراشدي: الإدارة بالشفافية، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٧م.
- ١٤-عائشة ربيع صرفاني: أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ٢٠٢١م.
- ١٥-عبد الرحمن عبيد المطيري: الشفافية الإدارية في العمل الإداري في إدارة التعليم بمنطقه القصيم من وجهة نظر القادة التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، ٢٠١٦م.
- ١٦-فاتن أحمد أبو بكر: نظم الإدارة الحديثة، منهج حديث لتحقيق الشفافية، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ١٧-فارس بن علوش السبيعي: دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، جامعة نائف للعلوم الأمنية، رسالة دكتوراة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، الرياض، ٢٠١٩م.

- ١٨- فاطمة بنت خطيب السعيد: درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ٢٠١٨م.
- ١٩- فدوى محمد محمد: درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ٢٠١٧م.
- ٢٠- محمد محمد أحمد: درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (١)، العدد ٦، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م.
- ٢١- مؤمن طه عبد الحميد: الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، عدد يونيو، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٩م.
- ٢٢- ياسر فتحي الهنداوي: الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان، دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، عدد ١٤، كلية التربية، جامعة قطر، ٢٠١٩م.

المراجع الأجنبية:

- ٢٣- Abeer Fathy: The role of administrative transparency in the reduction of functional combustion sport specifics at the director of youth and sport, Cairo, Assiut Journal of Sport Science and Arts, June ١٢., ٢٠١٧.
- ٢٤- Grimmelikhuijsen Porumbescu, G., Hong: The Effect of Transparency on Trust in Government: A Cross-National Comparative Experiment, public administration. Review, NO٤, VOL٧٣, P: ٥٧٥, ٢٠١٣.
- ٢٥- Ma Bing, Liu, Shansh Liu; Donglai, & Wang,: Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organizational identification, International Journal of Psychology, ٥١(٢), ١٢٣-١٢٩, ٢٠١٦.
- ٢٦- Nguyen and Trang T.M: "Quality of Work Life and Quality of Marketers Life", Tourol Of Moacro Marketing Vs ٢, ٢٠١٢.

٢٧-Van laar Darren , Edwards Julian a ., Easton Simon: The Work Related Quality Of Life Scale For Health Care Workers " , Journal Of Advanced Nursing , vol . ٦٠ , No ٠٣, ٢٠٠٧.

المستخلص :

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الشفافية الإدارية وتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج ، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) واستخدم الباحث استبيان للتعرف على الواقع الفعلي للشفافية الإدارية ، ولستبيان للتعرف على الواقع الفعلي للأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب ، وبلغت عينة الدراسة ١٩ إدارة من إدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج ، وأسفرت الدراسة عن نتائج أهمها : وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد شفافية اتخاذ القرار ، وشفافية تقييم الأداء مع أبعاد الأمن الوظيفي الفكري والأمن الوظيفي النفسي ، كما اتضح وجود قصور في الأمن الوظيفي الاقتصادي والأمن الوظيفي الجسدي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج .

Abstract:

Administrative transparency and its relationship to the availability of job security for workers Youth welfare departments at Sohag University

The study aimed to identify the relationship between administrative transparency and the availability of job security among workers in youth welfare departments at Sohag University. To achieve this, the researcher used the descriptive approach (survey studies). The sample of the study included ١٩ departments from youth welfare departments at Sohag University. The results of the study referred to that there are shortcomings in the economic job security and the physical job security among the workers in the youth welfare departments at Sohag University.

الشفافية الإدارية وعلاقتها بتوافر الأمن الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة سوهاج
أ.م.د/ محمد عبد المحسن أحمد
