

الشفافية الوظيفية لإدارة العمل لمدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين فيها

الباحث

م. د يونس فيصل اسكندر محمد

الملخص

هدف البحث الى التعرف على درجة تطبيق الشفافية لمدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها. كان المجال البشري: العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية. والمجال الزماني: للمدة من ٢٠٢١/٤/١٣ - ٢٠٢١/٨/١٨. والمجال المكاني: مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية. وتم التحديد لمجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والموزعين على (١٠) مديريات والبالغ عددهم (٣٦٠) من العاملين وقد قام الباحث بأخذ نسبة مئوية تبلغ (١٠٠٪) من مجتمع البحث بصورة عمدية بعدد (٣٦٠) من العاملين وقد تم اخذ عينات من مجتمع البحث وهي خارج عينة البحث ولم تدخل في التجربة الرئيسية حيث تم اخذ عينة للثبات تبلغ (٢٥) من العاملين ونسبة (٧٪) وعينة استطلاعية تبلغ (٢٥) ونسبة (٧٪) وكانت ابرز التوصيات العمل على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة في التعامل مع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية. واعطاء ثقة للعاملين في التعامل في المديرية يزيد من نسبة الشفافية في المديريات ويطورها. وتحسين مستوى الولاء التنظيمي لمدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال زجهم في دورات وورش عمل منظمة. والعمل على الانفتاح لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على باقي الوزارات الاخرى من اجل تبادل الخبرات بينهم. والعمل على تحسين مستوى العلاقة بين المدراء والعاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

Functional transparency of the work management of directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the point of view of its employees

M. Dr. Younis Faisal Iskandar Muhammad

The aim of the research is to identify the IG scene from this program of directors of directorates of the Ministry of Youth and workers affiliated with investors working in the field of education: for the period from 13/4/2021 - 18/8/2021. And the spatial domain of the Iraqi Ministry of Tourism and Sports. Samples were taken from the family research community (360) from the medical research and presentation community The main experiment, where a sample of (25) workers was taken for stability, at a rate of (7%), and an exploratory sample of (25) at a rate of (7%). Giving the employees confidence in dealing with the directorate increases the transparency rate in the directorates and develops them. And improving the level of organizational loyalty to the directors of the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports by engaging them in organized courses and workshops. And work to open up the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports to the rest of the other ministries in order to exchange experiences between them. And work to improve the level of relationship between managers and workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports.

١.١ التعريف بالبحث.

١.١ مقدمة البحث وأهميته:

في الآونة الأخيرة كان هنالك اهتمام كبير في دول العالم بموضوع الشفافية الادارية وإدخالها وممارساتها ضمن تشريعاتها ودساتيرها وبالتالي انعكس ذلك على معظم القطاعات ومنها الرياضية، والتي تعد احد اهم الظواهر التي تؤدي الى تقاسم المعلومات والتصرفات بالأعمال بشكل مكشوف وبعيد عن الغموض من اجل الوصول الى القرار الصحيح ذو الشفافية العالية في التعامل من خلال التعامل الصحيح والبناء بين مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والعاملين فيها وان استخدام الشفافية بشكلها الصحيح يتيح امام العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على وضع معلومات واسعة امام العاملين فيها بدون غموض من خلال عرض التعليمات والوامر الادارية الوزارية وطريقة

التعامل بها وطريقة تحسين مستوى العمل الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة العراقية ومديريات الوزارة كافة .

وعند غياب الشفافية الوظيفية لمدراء المديريات امام العاملين فأنها تكون سبب بالغموض لدى العاملين في المديريات مما يؤدي العمل بشفافية الى الرضا التام للعاملين عن المديرية وعن عملها لأنها يكون صريحة في التعامل وعدم وجود اي مواضيع غير واضحة لديهم. ومن هنا تبرز أهمية البحث الحالي في التعرف على واقع الشفافية الوظيفية لأداء عمل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها. وتبرز أهمية الدراسة بوساطة تمكين القيادات الإدارية في الاتحادات المركزية للألعاب الفردية

٢.١ مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في السؤال التالي (ما هو درجة تطبيق الشفافية الوظيفية لأداء العمل لمدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها).

٣.١ هدف البحث:

التعرف على درجة تطبيق الشفافية لمدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها.

٤.١ مجالات البحث:

المجال البشري: العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

المجال الزماني: للمدة من ٢٠٢١/٤/١٣ - ٢٠٢١/٨/١٨.

المجال المكاني: مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

٢. منهجية البحث وإجراءات الدراسة:

١.٢ منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي ذو الأسلوب المسحي لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث (١)

(١) محمد عويس؛ البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة، ط٣: (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٣) : ص١٥١.

٢.٢ عينة الدراسة:

تم التحديد لمجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والموزعين على (١٠) مديريات والبالغ عددهم (٣٦٠) من العاملين وقد قام الباحث بأخذ نسبة مئوية تبلغ (١٠٠٪) من مجتمع البحث بصورة عمدية بعدد (٣٦٠) من العاملين وقد تم اخذ عينات من مجتمع البحث وهي خارج عينة البحث ولم تدخل في التجربة الرئيسية حيث تم اخذ عينة للثبات تبلغ (٢٥) من العاملين وبنسبة (٧٪) وعينة استطلاعية تبلغ (٢٥) وبنسبة (٧٪) كما في الجدول (١).

الجدول (١) يبين مجتمع البحث في بعض الاتحادات الفردية المركزية التي شملت بالدراسة الحالية.

ت	المديرية	مجتمع البحث	عينة الثبات	العينة الاستطلاعية	العينة الرئيسية
١	التربية البدنية والرياضة	٣٣	٢	٣	٢٨
٢	شؤون الاقاليم والمحافظات	٣٩	٣	٢	٣٤
٣	الشؤون المالية	٣٧	٣	٢	٣٢
٤	الشؤون الهندسية	٣٠	٢	٣	٢٥
٥	التنسيق والمتابعة	٣٩	٣	٣	٣٣
٦	الشؤون القانونية والادارية	٣٧	٣	٣	٣١
٧	الاعلام والاتصال الحكومي	٣٩	٢	٢	٣٥
٨	ثقافة وفنون الشباب	٣٧	٢	٣	٣٢
٩	الطب الرياضي	٣٣	٣	٢	٢٨
١٠	الرعاية العلمية	٣٦	٢	٣	٣١
المجموع		٣٦٠	٢٥	٢٥	٣١٠
		١٠٠٪	٧٪	٧٪	٨٦٪
		١٠٠٪			



٢.٣ وسائل جمع المعلومات المستعملة بالبحث:

المصادر والمراجع العلمية. شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
استمارة آراء الخبراء والمختصين

تم استخدام مقياس (ضرغام العميدي: ٢٠١٦)^(١) وهو مقياس مقنن ومطبق على بيئة العراقية ويتكون من (١٦) عبارة وقد قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال التخصص الادارة الرياضية والبالغ عددهم (٧) خبراء من اجل ان تكون العبارات ملائمة لطبيعة البيئة العراقية وبعد عرض اراء الخبراء قد تمت الموافقة على جميع العبارات وتعديل البعض منها ليكون ملائمة لطبيعة العينة. كما في الجدول رقم (٢):

جدول (٢) يبين اتفاق الخبراء على عبارات الاستبانة للشفافية الوظيفية

ت	العبارات	موافق	النسبة %	غير وافق	النسبة %
١	تعمل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على توفير كافة المستلزمات الضرورية للعاملين فيها	٧	١٠٠	٠	٠
٢	تعمل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على اجراء البحوث العلمية في مديرياتها من اجل الارتقاء بالوزارة	٦	٨٥	١	١٥
٣	مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية تمتلك شفافية في العمل الوظيفي مع العاملين فيها	٧	١٠٠	٠	٠
٤	تتميز آليات المساءلة الإدارية في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بالشفافية والوضوح.	٧	١٠٠	٠	٠
٥	هنالك انفتاح لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على باقي الوزارات الاخرى	٧	١٠٠	٠	٠
٦	يقوم مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على منح الثقة للعاملين في ممارسة اعمالهم بشكل طبيعي	٦	٨٥	١	١٥
٧	يعمل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على تحفيز وتشجيع العاملين على الابداع الوظيفي في عملهم	٧	١٠٠	٠	٠
٨	تسود علاقة طيبة بين مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والعاملين في تلك المديريات	٧	١٠٠	٠	٠
٩	يتيح مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على التعبير بشكل صريح عن وجهات نظرهم	٧	١٠٠	٠	٠
١٠	يعمل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استخدام التواصل الاجتماعي بشكل صريح مع العاملين	٧	١٠٠	٠	٠
١١	يعمل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة في التعامل	٧	١٠٠	٠	٠
١٢	تمتلك مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على كفاءات علمية كبيرة ومتطورة في الادارة	٦	٨٥	١	١٥
١٣	مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يمتلكون ولاء تنظيمي لمديراتهم بشكل كبير	٦	٨٥	١	١٥
١٤	مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يعطون مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين فيها	٦	٨٥	١	١٥
١٥	يشجع مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين في التشارك في عملية صنع القرار	٦	٨٥	١	١٥
١٦	مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يعملون على تدريب العاملين لتطوير الاداء الوظيفي بشكل صحيح من خلال زجهم في الدورات والورش	٦	٨٥	١	١٥

(١) دينا حلمي عباس: دور الرقابة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، المجلة العربية للإدارة، جامعة الازهر، مصر ، ٢٠٢٠.

من خلال جدول (٢) تم الاتفاق على جميع العبارات مع التعديل للبعض منها من اجل ملائمتها لطبيعة حل المشكلة والعينة المستخدمة.

٤.٣ الاسس العلمية للاستبانة:

تم التحقق من الاسس العلمية للاستبانة من خلال الصدق والثبات حيث تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء لغرض معرفة ملائمة العبارات لمشكلة البحث وهدف البحث وقد تمت الموافقة على جميع العبارات حيث تم التوصل على الصدق الظاهري من خلال عرضها على الخبراء^(١).

وقد تم التوصل الى ثبات الاستبانة من خلال تطبيقه على عينة من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغة (٢٥) من العاملين تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع البحث وقد بلغت نسبة الثبات للاستبانة (٨٤٪) وهي نسبة مقبولة جدا لدى الباحث ويمكن الاعتماد من خلال التوصل اليها من خلال استخدام معامل الفاكرونباخ.

٥.٣ التجربة الاستطلاعية:

تم تجريب المقياس من اجل الوقوف على نقاط القوة والضعف ومعرفة اهم الصعوبات التي تواجه الباحث اثناء تطبيق الاستبانة على العينة حيث تم تطبيقه على (٢٥) من العاملين تم اختيارهم عشوائيا وتم تطبيقه في يوم الاثنين ١٢/٧/٢٠٢١.

٦.٣ تطبيق الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على العينة الرئيسية والبالغ عددها (٣١٠) من العاملين وقد تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع البحث الاصلي وقد تم استرجاع (٣٠٠) استبانة صالحة وفقدان (١٠) استمارات وقد خضعت الاستثمارات الصالحة للعمل الاحصائي.

٧.٣ الوسائل الاحصائية:

تم استخدام الحقيبة الاحصائية SPSS من اجل معالجة البيانات احصائيا.

(١) علي سموم وصادق جعفر وعلي مطير؛ القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي: (بغداد، مطبعة المهيم، ٢٠١٤م) ص١٧٣.

٤. عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

جدول (٢) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات استبانة الشفافية الوظيفية

الترتيب	النسبة %	ع -	س -	البيانات	ت
١	٨٨%	٠,٨٧	٣,٩٠	مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يعطون مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين فيها	٦
٢	٨٥%	١,٩٠	٣,٧٨	يشجع مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين في التشارك في عملية صنع القرار	١٦
٣	٨٤%	٠,٥٤	٣,٦٥	يقوم مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على منح الثقة للعاملين في ممارسة اعمالهم بشكل طبيعي	٣
٤	٨٠%	١,٠٩	٣,٥٥	تمتلك مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على كفاءات علمية كبيرة ومتطورة في الادارة	٧
٥	٧٩%	٠,٦٥	٣,٤٣	مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية تمتلك شفافية في العمل الوظيفي مع العاملين فيها	١٤
٦	٧٧%	٠,٢٣	٣,٣٢	تتميز آليات المساءلة الإدارية في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بالشفافية والوضوح.	١
٧	٧٠%	١,٠٩	٣,٢٣	تعمل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على اجراء البحوث العلمية في مديرياتها من اجل الارتقاء بالوزارة	١٥
٨	٦٥%	٠,٩٨	٣,٢٠	يعمل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة في التعامل	١٣
٩	٦٢%	١,٧٦	٣,١٨	يقوم مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على منح الثقة للعاملين في ممارسة اعمالهم بشكل طبيعي	٥
١٠	٥٩%	٠,٧٦	٣,١١	مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يمتلكون ولاء تنظيمي لمديراتهم بشكل كبير	١٢
١١	٥٥%	٠,٠٩	٣,٠٩	هنالك انفتاح لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على باقي الوزارات الاخرى	٢
١٢	٥٤%	١,٥٦	٢,٩٨	تسود علاقة طيبة بين مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والعاملين في تلك المديريات	٤
١٣	٥٣%	٠,٩٨	٢,٧٨	مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يعملون على تدريب العاملين لتطوير الاداء الوظيفي بشكل صحيح من خلال زجهم في الدورات والورش	١١
١٤	٥٣%	١,٩٨	٢,٥٦	تعمل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على توفير كافة المستلزمات الضرورية للعاملين فيها	٨
١٥	٥٢%	٠,٤٣	٢,٤٣	يتيح مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على التعبير بشكل صريح عن وجهات نظرهم	١٠
١٦	٥١%	٠,٦٥	٢,٣٢	يعمل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استخدام التواصل الاجتماعي بشكل صريح مع العاملين	٩
	٧١%	٠,٩٧	٣,٣١		

يرى الباحث ان من اهم تنفيذ الشفافية بشكل صحيح هو ان تكون هنالك مرونة في

التعامل مع الاخرين حيث ان مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة يعملون على اعطاء مرونة في التعامل وهذا الالية المستخدمة هي التي تساعد في عملية تطوير مفهوم الشفافية

بالشكل الصحيح والابتعاد عن الغموض في التعامل الذي يؤدي الى عدم وضوح الشفافية لدى العاملين^(١)

وقد حصلت العبارة (١٦) على الترتيب الثاني والتي تنص على (يشجع مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين في التشارك في عملية صنع القرار) بوسط حسابي يبلغ (٣,٧٨) وبدرجة انحراف معياري يبلغ (١,٩٠) وبنسبة مئوية تبلغ (٨٥٪) على عبارات الاستبانة وهنا يرى الباحث ان الطريقة المستخدمة من قبل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية في التعامل مع العاملين في تلك المديريات من خلال التشجيع وفتح لهم المجال في اعطاء آرائهم في الكثير من القضايا المهمة التي تمس المديرية له دور كبير تفعيل عملية اتخاذ القرار بل وتساعد في الوقوف على اهم القرارات التي تساعد في تحسين مستوى عمل المديرية بالشكل الصحيح ولهذا فان مشاركة العاملين في تفعيل اتخاذ القرارات واعطاء رايهم عامل مهم ومساعد في توفير الشفافية في العمل داخل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية^(٢).

وقد حصلت على الترتيب الثالث عبارة (٣) والتي تنص على (يقوم مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على منح الثقة للعاملين في ممارسة اعمالهم بشكل طبيعي) بوسط حسابي بلغ (٣,٦٥) وبدرجة انحراف معياري بلغت (٠,٥٤) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪) على عبارات الاستبانة وهنا يرى الباحث ان منح الثقة للعاملين من خلال اعطائهم بعض الصلاحيات والاعتماد عليهم في تنفيذ بعض القرارات التي تخص مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية تعتبر من اولويات الشفافية بل والتي تساعد في تحقيقها بالشكل الصحيح والمطلوب فان منح الثقة للعاملين يساعد في ان تكون هنالك ثقة بين العامل والمدير والتي بالآخر تؤدي الى تحقيق المطلوب من تطبيق الشفافية بالشكل الصحيح^(٣)

وقد حصلت العبارة (٩) والتي تنص على (يعمل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استخدام التواصل الاجتماعي بشكل صريح مع العاملين) بوسط حسابي يبلغ (٢,٣٢) وبدرجة انحراف معياري يبلغ (٠,٦٥) وبنسبة مئوية بلغت (٥١٪) على الترتيب الاخير

(١) حمد بن محمد الحربي؛ درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود: (المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (١)، العدد (٦)، عمان ٢٠١٢م) ص ١٠.

(٢) مشرف بن علي العمري؛ درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية ومعيقاتها وطرق تحسينها: (أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة والسعودية ٢٠١٣م) ص ١١.

(٣) فؤاد العاجز، دينا الحلاق؛ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للشفافية الإدارية بمحافظات غزة من وجهة نظر معلميه: (مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (١٦)، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ٢٠١٥م) ص ٧.

(٢٠) في نهاية الاستبانة وهنا يرى الباحث ان حصول هذه العبارة على هذا الترتيب هو ان العاملين يرون على ان مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية هم لا يستعملون مواقع التواصل الاجتماعي بشكل صحيح مع العاملين ولا يتشاركون معهم آراءهم حيث ان العمل يكون مقتصرًا فقط على مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية وهذا ان دل على شيء ان المدراء هم لديهم أهمية كبيرة للعمل ولا يعتمدون على الامور الجانبية في التعامل لهذا جاءت اغلب الاجابات بهذا الاتجاه وبعبدة عن التعامل التواصل الاجتماعي الغير مجدي (١)

١.٥ الاستنتاجات والتوصيات:

١.٥ الاستنتاجات:

١. من خلال استجابات العينة ظهرت ان العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية يعطون لدرجة توفر الشفافية من خلال الاهمية النسبية بلغت (٧١٪).
٢. يمتلك مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين في المديريات.
٣. يشجع مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية العاملين من خلال السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرار الاداري.
٤. يمنح مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية الثقة للعاملين في ممارسة اعمالهم بشكل طبيعي في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.
٥. يعمل مدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على استقطاب الكفاءات العلمية كبيرة.

٢.٥ التوصيات:

١. العمل على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة في التعامل مع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.
٢. اعطاء ثقة للعاملين في التعامل في المديرية يزيد من نسبة الشفافية في المديريات ويطورها.

(١) فوزية صالح الشمري؛ سناء أحمد المنصور؛ مستوى الشفافية الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٦، العدد الثاني، جامعة البحرين، ٢٠١٥م) ص ٧.

٣. تحسين مستوى الولاء التنظيمي لمدراء مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من خلال زجهم في دورات وورش عمل منظمة.
٤. العمل على الانفتاح لمديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على باقي الوزارات الاخرى من اجل تبادل الخبرات بينهم.
٥. العمل على تحسين مستوى العلاقة بين المدراء والعاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.
- ٦.

المصادر:

- حمد بن محمد الحربي؛ درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود: (المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (١)، العدد (٦)، عمان ٢٠١٢م)
- دينا حلمي عباس: دور الرقابة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، المجلة العربية للإدارة، جامعة الأزهر، مصر، ٢٠٢٠.
- علي سموم وصادق جعفر وعلي مطير؛ القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي: (بغداد، مطبعة المهيم، ٢٠١٤م)
- فؤاد العاجز، دينا الحلاق؛ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للشفافية الإدارية بمحافظات غزة من وجهة نظر معلمهم: (مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (١٦)، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ٢٠١٥م)
- فوزية صالح الشمري؛ سناء أحمد المنصور؛ مستوى الشفافية الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٦، العدد الثاني، جامعة البحرين، ٢٠١٥م)
- محمد عويس؛ البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة، ط٣: (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٣)
- مشرف بن علي العمري؛ درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية ومعيقاتها وطرق تحسينها: (أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة والسعودية ٢٠١٣م)