



### ملخص البحث

اسم البحث: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأخصائي الرياضي بجامعة كفر الشيخ
أسماء الباحثين " : أ.د/ سميرة خليل د/محمد منصور الباحثه :أمينة محمود فتوح فرحات
التخصص الدقيق : الإدارة الرياضية والترويج اسم الكلية : التربية الرياضية اسم الجامعة : بنها اسم الدولة : مصر
البريد الإلكتروني : <a href="mailto:menoarif17@gmail.com">menoarif17@gmail.com</a>
هدف البحث : التعرف على العدالة التنظيمية للأخصائي الرياضي بجامعة كفر الشيخ المنهج المستخدم : الوصفي عينه البحث :قام الباحثين باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٦٤)أخصائي رياضي بجامعة كفر الشيخ ، تم إجراء الدراسة الأساسية على عينة قوامها (٥٤)أخصائي رياضي بجامعة كفر الشيخ ،كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (١٠) أخصائي رياضي بجامعة كفر الشيخ ، من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية . اهم الاستنتاجات : ▪ أوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الآراء حول أبعاد المقياس العدالة التنظيمية (٥) أبعاد والإتفاق حول محتوى العبارات (٤٣) عبارة ▪ فاعلية المقياس الذي تم بناؤه في الدراسة الحالية لقياس العدالة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ. ▪ المحاور التي توصلت إليها الباحثة قادرة على قياس العدالة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ.



Search name :Organizational justice and its relationship with amathematician at kafr al-sheikh university.

**Samira Mohamed khalel\Mohamed ahmed Mansour\Amina  
Mahmoud fetoh**

Faculty Name : Faculty of physical Education.

University Name : Banha

Name of the country :Egypt

E-mail :menoarif17@gmail.com

**Search aim:** Identification of the organizational justice of mathematician at kafr al sheikh university.

**Research Sample and Characteristics:** The researcher selected the research sample in an intentional way and consisted of (٦٤) mathematical specialists at Kafr El-Sheikh University, the basic study was conducted on a sample consisting of (٥٤) mathematical specialists at Kafr El-Sheikh University, and a survey study was conducted on a sample consisting of (١٠) mathematical specialists at Kafr El-Sheikh University, From the same research community and outside the core sample

**The results:**

- ١- The results of the arbitrators' sincerity clarified the consensus on the dimensions of the scale of organizational justice (٥) dimensions and agreement on the content of the phrases (٤٣) words
- ٢- Effectiveness of the scale that was built in the current study to measure organizational justice among sports professionals at Kafr El-Sheikh University
- ٣- The researcher's axes are able to measure organizational justice for sports professionals at Kafr El-Sheikh University.

## العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأخصائي الرياضي بجامعة كفر الشيخ

د/ سميرة محمد خليل

د/محمد أحمد منصور

الباحثه: أمينة محمود فتوح فرحات

### مقدمة ومشكلة البحث :

يعد المورد البشري من أهم الموارد داخل منظمات الأعمال ، لما له من أثر في تحقيق أهداف المنظمة وبقائها وتطورها ، لذا فإن على المنظمات الاعتناء بالعنصر البشري وتوفير البيئة المناسبة التي تمكنه من العمل وتأدية المهام الموكلة إليه بشكل مناسب ، فالمورد البشري يمثل قوة وميزة تنافسية للمنظمة لاسيما إذا امتلك كفاءة وقدرة إلى جانب التزامه وانتمائه للمنظمة. (١٨٩:١٦)

ويذكر جاد الرب عبد السميع حسائين (٢٠٠٤م) أن العدالة التنظيمية من أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة ، حيث تعتبر قيمة نمط اجتماعي ، والاعتداء عليها من جانب المنظمة ، يمثل تدمير للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين ، وعليه فإن عدم العدالة يترتب عليه إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة. (٢ : ١٣٠)

ويحظى موضوع العدالة التنظيمية باهتمام عدد من الباحثين والممارسين ، حيث أنها تعمل على تقليل الضغوط في العمل ، وزيادة الرضا الوظيفي مما ينعكس ذلك بالإيجاب على المنظمة ككل. (٢١٨:١٤)

ومن خلال تطبيق العدالة التنظيمية يعمل على تقليل الفجوة بين أهداف الموظفين وأهداف المنظمة، وإشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يتعامل معه العاملون في المنظمات ، إذ أن إحساس العاملين بالعدالة يولد لديهم الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعملون بها ، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد لرفع مستوى الأداء والذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة المنشودة. (١٣ : ٣٩٥)

ويذكر محمد فهمي محمد فارس (٢٠٠٦) أن الأنشطة الرياضية ضرورة لكل فرد من أفراد المجتمع واهتمام الدول بالتربية البدنية والنشاط الرياضي لصالح شعوبها وشبابها باعتباره الجيل الصاعد والقوة المنتجة والشباب هو الحاضر وكل المستقبل ، وإذا ما زادت قدرة الشباب الفكرية والروحانية والبدنية استطاع أن يعبر بالوطن من المصاعب والمشاكل والمعاناة لأن الشباب هم أمل الأمة ومستقبلها . (٢:١٢)

ويمثل قطاع التعليم الجامعي أهمية كبرى في مجال العمل الشبابي لأنه يضم صفوة من شباب مصر ، وهم الفئات التي يجب أن توجه إليها الخدمات الرياضية كعنصر من عناصر

إعداد الإنسان وتكوينه. (٣ : ٢)

تعد العدالة التنظيمية أحد الموضوعات التي تثار اليوم بشكل كبير لتأثيرها بشكل مباشر على مستوى أداء الموظفين في مختلف قطاعات العمل. (٥ : ٦٦)

ويعتقد معظم الباحثين بأن إدراك الموظف لوجود العدالة التعظيمية أعدمها هو أحد العوامل الرئيسية في تكوين اتجاهاته وبلوره سلوكه نحو المنظمة التي يعمل بها. (١٥ : ٨٨)

ولقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث العلمية دراسة منظومة النشاط الرياضي بالجامعات ، وما يتعلق بالأخصائيين الرياضيين وإداري الأنشطة الرياضية بالجامعة وتوصلت إلى أن هناك الكثير من المشكلات والمعوقات والصعوبات التي تمثل عائقاً نحو نموها وتقديمها واستمرارها مما يجعلها غير قادرة على المواجهة والمنافسة.

ولقد تبلورت مشكلة هذا البحث في محاولة البحث عن العلاقة بين العدالة التنظيمية للأخصائي الرياضي بجامعة كفر الشيخ وسلوكهم الوظيفي والتزامهم بسلوك المنظمة التي ينتمون إليها والممثلة في الجامعات التي يعملون بها .

وتنبثق من مشكلة البحث الرئيسية المشكلة التالية :-

• التعرف على درجة العدالة التنظيمية لدى الاخصائي الرياضي (عينة البحث )

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى التعرف على:-

- العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأخصائي الرياضي بجامعة كفر الشيخ .

تساؤلات البحث :

يسعى الباحثين للإجابة على التساؤلات الآتية :-

ما هو مستوى العدالة التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ ؟

مصطلحات البحث :

العدالة التنظيمية:

هو التعامل بعدالة مع كافة الأفراد داخل المنظمة وبالتساوي وفق معايير موضوعية والابتعاد عن التحيز والمجاملة وإعطاء كل ذي حق حقه. (٧ : ٩)

الأخصائي الرياضي :

هو أحد الركائز الأساسية بالعملية الإدارية لرعاية الشباب وهو الذى يقع عليه عائق تحقيق أهداف النشاط الرياضي. (٩ : ٩)

١- إجراءات البحث:

٢- أولاً: منهج البحث

استخدم الباحثين المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً

لملائمته لطبيعة عينة البحث.

٣- ثانياً: مجتمع وعينة البحث

٤- مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ.

٥- عينة البحث:

قام الباحثين باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٦٤) أخصائي رياضي بجامعة كفر الشيخ ، تم إجراء الدراسة الأساسية علي عينة قوامها (٥٤) أخصائي رياضي بجامعة كفر الشيخ، كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (١٠) أخصائي رياضي بجامعة كفر الشيخ ، من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية.

### جدول (١)

#### توصيف عينة البحث

العينة الكلية	العينة الاساسية	العينة الاستطلاعية
٦٤	٥٤	١٠

٦- شروط اختيار العينة:

راع الباحثين في اختيار العينة ما يلي :

- أن تكون ممثلة لمجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين .

- أن تكون العينة ممثلة لجميع الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ.

٧- ثالثاً: أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحثين في جمع البيانات :-

- مقياس العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ "اعداد الباحثة".

٨- خطوات بناء مقياس العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ "اعداد الباحثة":

١- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بالعدالة التنظيمية ومراجعة قوائم ومقاييس العدالة التنظيمية .

٢- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس العدالة التنظيمية من خلال المسح المرجعي ، وقد بلغ عددها خمسة محاور وهى:

▪ العدالة التوزيعية.

▪ العدالة الإجرائية.

▪ العدالة التعاملية.

- العدالة التقييمية.
- العدالة الأخلاقية .

– تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قام الباحثين بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس العدالة التنظيمية، تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في الادارة الرياضية .

– عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء:

قام الباحثين بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم خمسة محاور ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها على الخبراء. مرفق (١)

### جدول (٢)

رأى السادة الخبراء في مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ

(ن=١٠)

٩- م	١٠- المحاور	١١- التكرار	١٢- النسبة المئوية للموافق
١	العدالة التوزيعية.	١٠	%١٠٠
٢	العدالة الإجرائية.	٧	%٧٠
٣	العدالة التعاملية.	٩	%٩٠
٤	العدالة التقييمية.	٨	%٨٠
٥	العدالة الأخلاقية	١٠	%١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين (٧٠% ، ١٠٠%) للمحاور وقد ارتضت الباحثة بجميع المحاور .

– اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:

قام الباحثين بصياغة عبارات المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعانت الباحثة ببعض مقاييس العدالة التنظيمية للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع الأخصائيين الرياضيين ، وتم إعداد المقياس في ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٤٠) عبارة. مرفق رقم (٢)

وقد راع الباحثين في صياغة العبارات ما يلي :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.

- ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
  - أن تكون العبارة ايجابية تؤيد موضوع العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين.
  - ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.
- عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

### جدول (٣)

العبارات المستبعدة لمقياس العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين

بناءً على العرض على السادة المحكمين

م	المحور	العبارات المستبعدة	
		الرقم	الصياغة
١	العدالة التوزيعية	١	يتناسب راتبي مع متطلباتي واحتياجاتي
٢	العدالة الإجرائية	١٠	تحرص الادارة علي مشاركة الأخصائيين في اتخاذ بعض القرارات

### المجموع (٢) عبارة

يتضح من الجدول (٣) أن عدد العبارات المستبعدة من المحور الأول (العدالة التوزيعية) كانت (١) عباراه والمحور الثاني (العدالة الإجرائية) عدد (١) عبارة وبالتالي يكون إجمالي عدد العبارات المستبعدة من المقياس ككل بلغ عدد (٢) عباراه .

### جدول (٤)

العبارات التي تم اضافتها لمقياس العدالة التنظيمية للأخصائيين الرياضيين

بناءً على العرض على السادة المحكمين

م	المحور	العبارات التي تم اضافتها من قبل الخبراء
١	العدالة التوزيعية	الاجازات التي أحصل عليها مناسبة
٢	العدالة الإجرائية	يوجد قوانين وأنظمة واضحة تسهل العمل
٣	العدالة التعاملية	يتسم سلوك المدير بالإيجابية تجاه الأخصائيين يتبع المدير أسلوباً إدارياً ديمقراطياً في العمل

يتضح من الجدول (٤) انه تم اضافة عدد (١) عبارة للمحور الأول (العدالة التوزيعية) وتم اضافة عدد (١) عبارة للمحور الثاني (العدالة الإجرائية) وتم اضافة عدد (٢) عبارة للمحور الثالث (العدالة التعاملية) وتم اضافة عدد (١) عبارة للمحور الخامس (العدالة الأخلاقية) وبالتالي يصبح عدد العبارات التي تم اضافتها من قبل السادة الخبراء (٥) عبارات.

– إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قام الباحثين بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٤٣) عبارة حيث قامت الباحثة باستبعاد العناوين الدالة على المحاور. مرفق رقم (٤)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهي :

- صدق المقياس :
- صدق المحكمين :

#### جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول العدالة التوزيعية

١٣- م	١٤- العبارة	١٥- التكرار	١٦- النسبة المئوية
١	راتبي الشهري مناسب لما ابذله من جهد في العمل	١٠	١٠٠%
٢	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جدا	٨	٨٠%
٣	تتناسب الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها مع المجهود المبذول	٧	٧٠%
٤	يتناسب مستوى دخلي من العمل كأخصائي رياضي على مع ما أبذله من جهد في العمل	١٠	١٠٠%
٥	تتناسب ساعات العمل مع قوانين العمل بجامعة كفر الشيخ	١٠	١٠٠%
٦	مستوى دخلي من العمل كأخصائي رياضي مناسب لإعدادي المهني والأكاديمي	٩	٩٠%
٧	تقييم أدائي يركز وبشدة على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية	١٠	١٠٠%
٨	يتناسب راتبي مع متطلباتي واحتياجاتي	٤	٤٠%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (العدالة التوزيعية) قد تراوحت بين (٤٠%، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠%، وتم حذف العبارة رقم (٨)، وتم اضافة عبارة (الاجازات التي أحصل عليها مناسبة)، ليكون المحور من ٨ عبارات .

## جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثاني العدالة الإجرائية

ن = ١٠

١٧- م	١٨- العبارة	١٩- التكرار	٢٠- النسبة المئوية
١	تجمع الإدارة العليا المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	١٠	%١٠٠
٢	يسمح للأخصائيين بمعارضه أو عدم قبول القرارات التي تصدرها الإدارة العليا	١٠	%١٠٠
٣	يتم اتخاذ القرارات الوظيفية بنزاهة وشفافية	٨	%٨٠
٤	تتخذ الإدارة الإجراءات التصحيحية للقرارات غير المناسبة	١٠	%١٠٠
٥	تستخدم الإدارة المعلومات الدقيقة في تحديد المكافآت والجزرات	١٠	%١٠٠
٦	تتسم القرارات الإدارية المطبقة بالعدالة	٩	%٩٠
٧	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين بدون استثناء	٨	%٨٠
٨	تلتزم الإدارة بالجوانب والمعايير الأخلاقية عند صنع القرارات	١٠	%١٠٠
٩	تحرص الإدارة على أن يبدي كل موظف رأيه في القرارات قبل تطبيقها	٧	%٧٠
١٠	تحرص الإدارة على مشاركة الأخصائيين في اتخاذ بعض القرارات	٥	%٥٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثاني (العدالة الإجرائية) قد تراوحت بين ( ٥٠% ، ١٠٠% ) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠% ، وتم حذف العبارة رقم (١٠) ، وتم اضافة عبارة (يوجد قوانين وأنظمة واضحة تسهل العمل) ، ليكون المحور من ١٠ عبارات .

### جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثالث العدالة التعاملية

ن = ١٠

٢١ - م	٢٢ - العبارة	٢٣ - التكرار	٢٤ - النسبة المئوية
١	يتم إعلام الأخصائيين بالمهام الرسمية او غير الرسمية قبل حدوثها بوقت كافي	٨	٨٠%
٢	تتخذ الإدارة قرار يتعلق بوظيفتي فإنها تبدي اهتماما بحقوقى كموظف	١٠	١٠٠%
٣	أصحاب القرار أو النفوذ قد يحجبون بعض الامتيازات عن بعض الأخصائيين	٧	٧٠%
٤	تقييم الأداء من قبل المدير يتم في ضوء معايير محدد	١٠	١٠٠%
٥	يعتمد المدير في تقييم الأداء على ما يبذله العاملين من جهد ومتحقق من إنجاز	٩	٩٠%
٦	تتعامل الإدارة مع جميع الأخصائيين دون تمييز	١٠	١٠٠%
٧	لا تتردد الإدارة في الاجابة عن الاستفسارات المرتبطة بالعمل	٨	٨٠%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (العدالة التعاملية) قد تراوحت بين (٧٠%، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠%، وتم اضافة عبارتين (يتسم سلوك المدير بالإيجابية تجاه الأخصائيين، يتبع المدير أسلوباً إدارياً ديمقراطياً في العمل)، ليكون المحور من ٩ عبارات.

### جدول (٨)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الرابع العدالة التقييمية

ن = ١٠

٢٥	٢٦ - العبارة	٢٧ - التكرار	٢٨ - النسبة المئوية
١	أحظى بالفرصة المناسبة للترقية كلما قدمت أداء متميز	١٠	١٠٠%
٢	تعلم الإدارة على مكافأة الأعضاء المتميزين في أدائهم	٩	٩٠%
٣	تستخدم الإدارة طرق حديثه وموضوعيه في عمليه تقييم الأداء	١٠	١٠٠%
٤	لدى معرفه تامه بالمعايير التي يتم من خلالها تقييم أدائي	١٠	١٠٠%
٥	أعتقد ان عمليه تقييم الأداء التي أحظى بها من خلال الإدارة عادله وبعيده عن العلاقات الشخصية	٧	٧٠%
٦	تتاح لي فرصه التظلم والاعتراض على تقييم أدائي إذا شعرت انه غير عادل	١٠	١٠٠%
٧	تعتمد الإدارة في تقديرات تقييم أداء الأخصائيين على ما يبذله الأخصائي فعلا ومآحقه من انجاز في العمل	١٠	١٠٠%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الرابع (العدالة التقييمية) قد تراوحت بين (٧٠%، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠%، ليكون المحور من ٧ عبارات.

### جدول (٩)

#### النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الخامس العدالة الأخلاقية

ن = ١٠

٢٩ - م	٣٠ - العبارة	٣١ - التكرار	٣٢ - النسبة المئوية
١	أجعل من هم ملتزمين أخلاقيا قدوه لي في العمل	١٠	%١٠٠
٢	أأخذ قراراتي وفق رؤيه تتفق مع المعايير الأخلاقية السائدة	١٠	%١٠٠
٣	أساعد زملائي في العمل على اختيار حلول في مشكلاتهم بما يتلاءم مع معتقداتي الاخلاقية	١٠	%١٠٠
٤	أسعى إلى إرضاء زملائي في العمل	٧	%٧٠
٥	أعيد العمل الذي لم أنجح فيه عدة مرات	١٠	%١٠٠
٦	أشعر بالضيق عندما يتعامل المسئولين بشكل غير لائق	٩	%٩٠
٧	أتعامل بمرونة مع القرارات التي تتعارض مع المعايير الأخلاقية	٨	%٨٠
٨	أؤدى عملي بأفضل ما يكون	١٠	%١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الخامس (العدالة الأخلاقية) قد تراوحت بين ( ٧٠% ، ١٠٠% ) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠% ، وتم اضافة عبارة (تسود القيم والاخلاقيات علاقات الأفراد (الاحترام التعاون - المشاركة )) ، ليكون المحور من ٩ عبارات.

#### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحثين بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (١٠) أخصائي رياضي من افراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين:

١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي اليه.

٢- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

### جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور العدالة التوزيعية

ن=١٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	راتبي الشهري مناسب لما ابذله من جهد في العمل	*٠.٧١٩
٢	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جدا مقارنة بأقراني	*٠.٨٧٢
٣	تتناسب الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها مع المجهود المبذول	*٠.٦٧٨
٤	يتناسب مستوى دخلي من العمل كأخصائي رياضي على مع ما أبذله من جهد في العمل	*٠.٦٨١
٥	تتناسب ساعات العمل مع قوانين العمل بجامعة كفر الشيخ	*٠.٨٦٤
٦	مستوى دخلي من العمل كأخصائي رياضي مناسب لإعدادي المهني والأكاديمي	*٠.٧٣٣
٧	تقييم أدائي يركز وبشدة على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية	*٠.٨١٠
٨	الاجازات التي أحصل عليها مناسبة	*٠.٨٥٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (العدالة التوزيعية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الاول (العدالة التوزيعية) .

### جدول (١١)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية لمحور العدالة الإجرائية

ن=١٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	تجمع الإدارة العليا المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	*٠.٧٤١
٢	يسمح للأخصائيين بمعارضه أو عدم قبول القرارات التي تصدرها الإدارة العليا	*٠.٦٩٨
٣	يتم اتخاذ القرارات الوظيفية بنزاهة وشفافية	*٠.٧٥٢
٤	تتخذ الإدارة الإجراءات التصحيحية للقرارات غير المناسبة	*٠.٧٦٢
٥	تستخدم الإدارة المعلومات الدقيقة في تحديد المكافآت والجزارات	*٠.٨١٠
٦	تتسم القرارات الإدارية المطبقة بالعدالة	*٠.٦٨١
٧	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين بدون استثناء	*٠.٨٢٨
٨	تلتزم الإدارة بالجوانب والمعايير الأخلاقية عند صنع القرارات	*٠.٧٢٦
٩	تحرص الإدارة على أن يبدي كل موظف رأيه في القرارات قبل تطبيقها	*٠.٨١٧
١٠	يوجد قوانين وأنظمة واضحة تسهل العمل	*٠.٦٣٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (العدالة الإجرائية) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (العدالة الإجرائية) .

### جدول (١٢)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور العدالة التعاملية

ن=١٠

م	٤٠ - العبارة	٤١ - معامل الارتباط
١	يتم إعلام الأخصائيين بالمهام الرسمية او غير الرسمية قبل حدوثها يوقت كافي	*٠.٨٦٤
٢	تتخذ الإدارة قرار يتعلق بوظيفتي فإنها تبدي اهتماما بحقوقى كموظف	*٠.٧٣٠
٣	أصحاب القرار أو النفوذ قد يجربون بعض الامتيازات عن بعض الأخصائيين	*٠.٨٢٨
٤	تقييم الأداء من قبل المدير يتم في ضوء معايير محده	٠.٨٦٧
٥	يعتمد المدير في تقييم الأداء على ما يبذله العاملين من جهد ومتحقق من إنجاز	*٠.٦٨٨
٦	تتعامل الإدارة مع جميع الأخصائيين دون تمييز	*٠.٧٤٣
٧	لا تتردد الإدارة في الاجابة عن الاستفسارات المرتبطة بالعمل	*٠.٧٠٠
٨	يتسم سلوك المدير بالإيجابية تجاه الأخصائيين	*٠.٦٧٨
٩	يتبع المدير أسلوباً إدارياً ديمقراطياً في العمل	*٠.٧٢٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث (العدالة التعاملية) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث (العدالة التعاملية) .

### جدول (١٣)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور العدالة التقييمية

ن=١٠

م	٤٣ - العبارة	٤٤ - معامل الارتباط
١	أعطى بالفرصة المناسبة للترقية كلما قدمت أداء متميز	*٠.٨٨٧
٢	تعمل الإدارة على مكافأة الأعضاء المتميزين في أدائهم	*٠.٧١٨
٣	تستخدم الإدارة طرق حديثه وموضوعيه في عمليه تقييم الأداء	*٠.٧٤٦
٤	لدى معرفه تامه بالمعايير التي يتم من خلالها تقييم أدائي	*٠.٦٥٨
٥	اعتقد ان عمليه تقييم الأداء التي أعطى بها من خلال الإدارة عادله وبعيده عن العلاقات الشخصية	*٠.٧٧٩
٦	تتاح لي فرصه التظلم والاعتراض على تقييم أدائي إذا شعرت انه غير عادل	*٠.٦٥٨



معامل الارتباط -٤٤	العبرة -٤٣	م -٤٢
*٠.٧١٨	تعتمد الإدارة في تقديرات تقييم أداء الأخصائيين على ما يبذله الأخصائي فعلا ومآلقه من انجاز في العمل	٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع (العدالة التقييمية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الرابع (العدالة التقييمية)

#### جدول (١٤)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور العدالة الأخلاقية

ن=١٠

معامل الارتباط -٤٧	العبرة -٤٦	م -٤٥
*٠.٦٨٩	أجعل من هم ملتزمين أخلاقياً قدوه لي في العمل	١
*٠.٨١٣	أأخذ قراراتي وفق رؤيه تتفق مع المعايير الأخلاقية السائدة	٢
*٠.٦٧١	أساعد زملائي في العمل على اختيار حلول في مشكلاتهم بما يتلاءم مع معتقداتي الاخلاقية	٣
*٠.٦٦٦	أسعى إلى إرضاء زملائي في العمل	٤
*٠.٧٨٧	أعيد العمل الذي لم أنجح فيه عدة مرات	٥
*٠.٨٠٥	أشعر بالضيق عندما يتعامل المسئولين بشكل غير لائق	٦
*٠.٧٨٩	أأعامل بمرونة مع القرارات التي تتعارض مع المعايير الأخلاقية	٧
*٠.٦٥٩	أؤدي عملي بأفضل ما يكون	٨
*٠.٦٦٨	تسود القيم والاخلاقيات علاقات الأفراد (الاحترام التعاون - المشاركة )	٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس (العدالة الأخلاقية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الخامس (العدالة الأخلاقية)

### جدول (١٥)

#### معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

٤٨ - م	٤٩ - المحاور	٥٠ - الارتباط
١	العدالة التوزيعية.	*٠.٧٧٨
٢	العدالة الإجرائية.	*٠.٦٦٢
٣	العدالة التعاملية.	*٠.٦٧٤
٤	العدالة التقييمية.	*٠.٧٢٨
٥	العدالة الأخلاقية	*٠.٦٦٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

#### ثبات المقياس

قام الباحثين بتطبيق المقياس على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (١٠) أخصائي رياضي من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفاكورنباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:

### جدول (١٦)

#### معامل الفاكورنباخ لمحاور المقياس

ن = ١٠

٥١ - م	٥٢ - المحاور	٥٣ - معامل الفاكورنباخ
١	العدالة التوزيعية.	*٠.٨٥٢
٢	العدالة الإجرائية.	*٠.٦٩٦
٣	العدالة التعاملية.	*٠.٨٧٨
٤	العدالة التقييمية.	*٠.٨٨٩
٥	العدالة الأخلاقية	*٠.٦٣٤

يوضح الجدول السابق أن معامل الفاكورنباخ قد تراوح ما بين (٠.٦٣٤ ، ٠.٨٨٩) وهي معاملات دال احصائياً مما يؤكد على ثبات محاور المقياس.

### قيم الفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس

البيان - ٥٤	القيمة - ٥٥
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠.٨٤٧
معامل جتمان	*٠.٨١٣
معامل الفا للجزء الاول	*٠.٧٤٥
معامل الفا للجزء الثاني	*٠.٦٥٩

معامل الارتباط بين الجزئين (٠.٨٤٧) ومعامل الفا للجزئين الأول (٠.٧٤٥) ومعامل الفا للجزء الثاني (٠.٦٥٩) وهي قيم مرضية لقبول ثبات المقياس.

#### ٥٦ - الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثين بتطبيق الدراسة الاستطلاعية الأولى من خلال الفترة (٢٠١٩/١٢/١) الي الفترة (٢٠١٩/١٢/١٢) م على عينة عشوائية من الأخصائيين الرياضيين وقوامها (١٠) أخصائي رياضي خارج عينة البحث الأساسية بهدف:

- التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس.
- توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس.

#### ٥٧ - خامساً: الدراسة الأساسية :

قاما لباحثين بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياسي البحث من خلال الفترة (٢٠١٩/١٢/١٥) م الي الفترة (٢٠٢٠/١/٦) م على عينة اساسية وقوامها (٥٤) أخصائي رياضي .

#### ٥٨ - سادساً: أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات :

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- معامل الارتباط.
- النسبة المئوية.
- الأهمية النسبية.
- كا<sup>٢</sup>

- عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

- عرض النتائج :

- عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الاول:

- وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (العدالة التنظيمية) ورصدت نتائج ذلك في الجداول التالية :

جدول (١٧)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الاول العدالة التوزيعية

ن=٥٤

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	راتبي الشهري مناسب لما ابذله من جهد في العمل	٤.٠٠	٧.٤١	٢٠.٠٠	٣٧.٠٤	٣٠.٠٠	٥٥.٥٦	٣٩.٥١	٦٤.٠٠
٢	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جدا مقارنة بأقراني	١٥.٠٠	٢٧.٧٨	٢٥.٠٠	٤٦.٣٠	١٤.٠٠	٢٥.٩٣	٥٣.٠٩	٨٦.٠٠
٣	تتناسب الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها مع المجهود المبذول	٦.٠٠	١١.١١	٢٣.٠٠	٤٢.٥٩	٢٥.٠٠	٤٦.٣٠	٤١.٩٨	٦٨.٠٠
٤	يتناسب مستوى دخلي من العمل كأخصائي رياضي على مع ما أبذله من جهد في العمل	١٠.٠٠	١٨.٥٢	٢١.٠٠	٣٨.٨٩	٢٣.٠٠	٤٢.٥٩	٤٦.٩١	٧٦.٠٠
٥	تتناسب ساعات العمل مع قوانين العمل بجامعة كفر الشيخ	١٥.٠٠	٢٧.٧٨	٢٩.٠٠	٥٣.٧٠	١٠.٠٠	١٨.٥٢	٥٣.٠٩	٨٦.٠٠
٦	مستوى دخلي من العمل كأخصائي رياضي مناسب لإعدادي المهني والأكاديمي	٥.٠٠	٩.٢٦	٢٢.٠٠	٤٠.٧٤	٢٧.٠٠	٥٠.٠٠	٤٠.٧٤	٦٦.٠٠
٧	تقييم أدائي يركز وبشدة على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية	١٧.٠٠	٣١.٤٨	١٢.٠٠	٢٢.٢٢	٢٥.٠٠	٤٦.٣٠	٥٥.٥٦	٩٠.٠٠
٨	الاجازات التي أحصل عليها مناسبة	١١.٠٠	٢٠.٣٧	٣٣.٠٠	٦١.١١	١٠.٠٠	١٨.٥٢	٤٨.١٥	٧٨.٠٠

- يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (العدالة التوزيعية) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ ، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٣٩.٥١% ، ٥٥.٥٦%).

جدول (١٨)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الثاني العدالة الإجرائية

ن=٥٤

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	تجمع الإدارة العليا المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	١٣.٠٠٠	٢٤.٠٧	٣.٠٠٠	٥٥.٥٦	١١.٠٠٠	١١.٠٠٠	٦٧.٩٠
٢	يسمح للأخصائيين بمعارضه أو عدم قبول القرارات التي تصدرها الإدارة العليا	٢.٠٠٠	٣.٧٠	١٧.٠٠٠	٣١.٤٨	٣٥.٠٠٠	٣٥.٠٠٠	٤٦.٣٠
٣	يتم اتخاذ القرارات الوظيفية بنزاهة وشفافية	٨.٠٠٠	١٤.٨١	٣٩.٠٠٠	٧٢.٢٢	٨.٠٠٠	٨.٠٠٠	٦٧.٩٠
٤	تتخذ الإدارة الإجراءات التصحيحية للقرارات غير المناسبة	٦.٠٠٠	١١.١١	٣٩.٠٠٠	٧٢.٢٢	٩.٠٠٠	٩.٠٠٠	٦٤.٨١
٥	تستخدم الإدارة المعلومات الدقيقة في تحديد المكافآت والجزارات	٥.٠٠٠	٩.٢٦	٢٦.٠٠٠	٤٨.١٥	٢٣.٠٠٠	٢٣.٠٠٠	٥٥.٥٦
٦	تتسم القرارات الإدارية المطبقة بالعدالة	٦.٠٠٠	١١.١١	٣٦.٠٠٠	٦٦.٦٧	١٢.٠٠٠	١٢.٠٠٠	٦٢.٩٦
٧	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين بدون استثناء	١٠.٠٠٠	١٨.٥٢	٣٥.٠٠٠	٦٤.٨١	٩.٠٠٠	٩.٠٠٠	٦٧.٢٨
٨	تلتزم الإدارة بالجوانب والمعايير الأخلاقية عند صنع القرارات	١٦.٠٠٠	٢٩.٦٣	٣٣.٠٠٠	٦١.١١	٥.٠٠٠	٥.٠٠٠	٧٣.٤٦
٩	تحرص الإدارة على أن يبدي كل موظف رأيه في القرارات قبل تطبيقها	٥.٠٠٠	٩.٢٦	١٢.٠٠٠	٢٢.٢٢	٣٧.٠٠٠	٣٧.٠٠٠	٤٦.٩١
١٠	يوجد قوانين وأنظمة واضحة تسهل العمل	٢.٠٠٠	٣.٧٠	٣.٠٠٠	٥.٥٦	٤.٠٠٠	٤.٠٠٠	٧٦.٥٤

- يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (العدالة الإجرائية) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث

كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٦.٣٠% ، ٧٦.٥٤%) .

جدول (١٩)

– الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
– على المحور الثالث العدالة التعاملية

– ن = ٥٤

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتم إعلام الأخصائيين بالمهام الرسمية او غير الرسمية قبل حدوثها يوقت كافي	٩.٠٠	١٦.٦٧	٣٠.٠٠	٥٥.٥٦	١٥.٠٠	٢٧.٧٨	٤٥.٦٨	٧٤.٠٠
٢	تتخذ الإدارة قرار يتعلق بوظيفتي فإنها تبدي اهتماما بحقوقى كموظف	٥.٠٠	٩.٢٦	٣٤.٠٠	٦٢.٩٦	١٥.٠٠	٢٧.٧٨	٤٠.٧٤	٦٦.٠٠
٣	أصحاب القرار او النفوذ قد يحجبون بعض الامتيازات عن بعض الأخصائيين	٣٠.٠٠	٥٥.٥٦	١٩.٠٠	٣٥.١٩	٥.٠٠	٩.٢٦	٧١.٦٠	١١٦.٠٠
٤	تقييم الأداء من قبل المدير يتم في ضوء معايير محده	١٠.٠٠	١٨.٥٢	٣٠.٠٠	٥٥.٥٦	١٤.٠٠	٢٥.٩٣	٤٦.٩١	٧٦.٠٠
٥	يعتمد المدير في تقييم الأداء على ما يبذله العاملين من جهد ومتحقق من إنجاز	١١.٠٠	٢٠.٣٧	٣٦.٠٠	٦٦.٦٧	٧.٠٠	١٢.٩٦	٤٨.١٥	٧٨.٠٠
٦	تتعامل الإدارة مع جميع الأخصائيين دون تمييز	٤.٠٠	٧.٤١	٣٠.٠٠	٥٥.٥٦	٢٠.٠٠	٣٧.٠٤	٣٩.٥١	٦٤.٠٠
٧	لا تتردد الإدارة في الاجابة عن الاستفسارات المرتبطة بالعمل	١٤.٠٠	٢٥.٩٣	٣٥.٠٠	٦٤.٨١	٥.٠٠	٩.٢٦	٥١.٨٥	٨٤.٠٠
٨	يتسم سلوك المدير بالإيجابية تجاه الأخصائيين	٨.٠٠	١٤.٨١	٣٨.٠٠	٧٠.٣٧	٨.٠٠	١٤.٨١	٤٤.٤٤	٧٢.٠٠
٩	يتبع المدير أسلوبا إداريا ديمقراطياً في العمل	٥.٠٠	٩.٢٦	٤٠.٠٠	٧٤.٠٧	٩.٠٠	١٦.٦٧	٤٠.٧٤	٦٦.٠٠

– يتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (العدالة التعاملية) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٣٩.٥١% ، ٧١.٦٠%)

جدول (٢٠)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الرابع العدالة التقييمية

ن = ٥٤ -

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	أعطى بالفرصة المناسبة للترقية كلما قدمت أداء متميز	٨.٠٠	١٤.٨١	٣٠.٠٠	٥٥.٥٦	١٦.٠٠	١٦.٠٠	٦١.٧٣	١٠٠.٠٠
٢	تعمل الإدارة على مكافأة الأعضاء المتميزين في أدائهم	٦.٠٠	١١.١١	٣٨.٠٠	٧٠.٣٧	١٠.٠٠	١٠.٠٠	٦٤.٢٠	١٠٤.٠٠
٣	تستخدم الإدارة طرق حديثه وموضوعيه في عمليه تقييم الأداء	١٤.٠٠	٢٥.٩٣	٣٢.٠٠	٥٩.٢٦	٨.٠٠	٨.٠٠	٧٠.٣٧	١١٤.٠٠
٤	لدى معرفه تامه بالمعايير التي يتم من خلالها تقييم أدائي	٢٠.٠٠	٣٧.٠٠٤	٣١.٠٠	٥٧.٤١	١٢.٠٠	١٢.٠٠	٨٢.٧٢	١٣٤.٠٠
٥	أعتقد ان عمليه تقييم الأداء التي أعطى بها من خلال الإدارة عادله وبعيده عن العلاقات الشخصية	١١.٠٠	٢٠.٣٧	٣٦.٠٠	٦٦.٦٧	٧.٠٠	٧.٠٠	٦٩.١٤	١١٢.٠٠
٦	تتاح لي فرصه التظلم والاعتراض على تقييم أدائي إذا شعرت انه غير عادل	١٨.٠٠	٣٣.٣٣	٢١.٠٠	٣٨.٨٩	١٥.٠٠	١٥.٠٠	٦٨.٥٢	١١١.٠٠
٧	تعتمد الإدارة في تقديرات تقييم أداء الأخصائين على ما يبذله الأخصائي فعلا وماحقه من انجاز في العمل	٨.٠٠	١٤.٨١	٣٩.٠٠	٧٢.٢٢	٧.٠٠	٧.٠٠	٦٧.٢٨	١٠٩.٠٠

- عبارات المحور (العدالة التقييمية) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٦١.٧٣% ، ٨٢.٧٢%)

جدول (٢١)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الخامس العدالة الأخلاقية

ن = ٥٤

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	أجعل من هم ملتزمين أخلاقيا قدوه لي في العمل	٤١.٠٠٠	٧٥.٩٣	١٣.٠٠٠	٢٤.٠٧	-	-	٨٥.١٩	١٣٨.٠٠٠
٢	أأخذ قراراتي وفق رؤيه تتفق مع المعايير الأخلاقية السائدة	٤٤.٠٠٠	٨١.٤٨	١٠.٠٠٠	١٨.٥٢	-	-	٨٨.٨٩	١٤٤.٠٠٠
٣	أساعد زملائي في العمل على اختيار حلول في مشكلاتهم بما يتلاءم مع معتقداتي الاخلاقية	٤٤.٠٠٠	٨١.٤٨	٨.٠٠٠	١٤.٨١	٢.٠٠٠	٣.٧٠	٨٨.٨٩	١٤٤.٠٠٠
٤	أسعى إلى إرضاء زملائي في العمل	٤٢.٠٠٠	٧٧.٧٨	١٠.٠٠٠	١٨.٥٢	٢.٠٠٠	٣.٧٠	٨٦.٤٢	١٤٠.٠٠٠
٥	أعيد العمل الذي لم أنجح فيه عدة مرات	٣٣.٠٠٠	٦١.١١	١٦.٠٠٠	٢٩.٦٣	٥.٠٠٠	٩.٢٦	٧٥.٣١	١٢٢.٠٠٠
٦	أشعر بالضيق عندما يتعامل المسئولين بشكل غير لائق	٤٤.٠٠٠	٨١.٤٨	١٠.٠٠٠	١٨.٥٢	-	-	٨٨.٨٩	١٤٤.٠٠٠
٧	أتعامل بمرونة مع القرارات التي تتعارض مع المعايير الأخلاقية	١٥.٠٠٠	٢٧.٧٨	٢٥.٠٠٠	٤٦.٣٠	١٤.٠٠٠	٢٥.٩٣	٥٣.٠٩	٨٦.٠٠٠
٨	أؤدي عملي بأفضل ما يكون	٤٣.٠٠٠	٧٩.٦٣	١١.٠٠٠	٢٠.٣٧	-	-	٨٧.٦٥	١٤٢.٠٠٠
٩	تسود القيم والاخلاقيات علاقات الأفراد (الاحترام التعاون - المشاركة)	٣٨.٠٠٠	٧٠.٣٧	١٥.٠٠٠	٢٧.٧٨	١.٠٠٠	١.٨٥	٨١.٤٨	١٣٢.٠٠٠

- يتضح من جدول (٢١) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (العدالة الأخلاقية) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥, كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٥٣.٠٩ % ، ٨٨.٨٩ %)

- مناقشة نتائج البحث :

- مناقشة نتائج التساؤل الأول :

- ولإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان العدالة التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ .
- تذكر صابرين مراد نمر ابو جاسر (٢٠١٠م) أن العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك التنظيمي ، نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمات وتطورها وقدرتها على تحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية ، لأن العدالة التنظيمية تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على المستوى الوظيفي والإنساني الذي يعامل به الفرد من قبل رئيسه في العمل . ( ٢:٨ )
- كما ان العدالة التنظيمية تعد احد الموضوعات التي لاقى اهتماما لافتا من قبل الباحثين ، كونها تتميز بتأثير إيجابي على المنظمة سواء على الوضع الاقتصادي ، او الاجتماعي ، او التنافسي ، مما يقربها من تحقيق اهدافها ، وزيادة كفاءتها وفعاليتها . (٣٧:١١)
- وتتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من محمد أحمد محمد منصور(٢٠١٧) (١٠) ، زياد بكر خضر الخولى (٢٠١٩)(٦) ، أحمد عايد مخلف العجيلي (٢٠١٩)(١) ، على أن العدالة التنظيمية لها التأثير الإيجابي إلى بعدى العدالة الإجرائية ، والعدالة التوزيعية ، وهذان البعدان يؤثران بشكل إيجابي على الموظفين
- وتعزى الباحثة ذلك إلى أن الأخصائيين الرياضيين تم اختيارهم من ذوى المؤهلات العالية والخدمة الطويلة لذا تزداد مهاراتهم وذلك لان الخبرة الطويلة تعمل على زيادة نضجهم المهني وأن العدالة هي التي تعمل على تحقيق الاهداف وتتفق هذه النتيجة مع راشد العجمي (١٩٩٨م)(٤) التي أظهرت أن إحساس العاملين بكل من العدالة الإجرائية والتفاعلية يؤثران على مستوى الولاء التنظيمي لديهم ، وأن مدى تحقيق العدالة يعتمد على العلاقة بين المدير والمرؤوسين، كما جاءت العدالة التقييمية والتوزيعية بدرجة متوسطة .
- وبهذا يتحقق التساؤل الأول الذى ينص على :-

- ما هو مستوى العدالة التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ ؟

٥٩ - الاستخلاصات والتوصيات

٦٠ - أولاً: الاستخلاصات :

من خلال ما تحقق من فروض البحث ووفقا لما توصلت اليه نتائج التحليل الإحصائي وفى ضوء عرض ومناقشة النتائج وفى حدود عينه البحث والادوات المستخدمة امكنت الباحثة التوصل إلى أن:

- أوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الاراء حول أبعاد المقياس العدالة التنظيمية (٥) أبعاد والاتفاق حول محتوى العبارات (٤٣) عبارة

- فاعلية المقياس الذي تم بناؤه في الدراسة الحالية لقياس العدالة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ.
- المحاور التي توصلت إليها الباحثة قادرة على قياس العدالة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ.

#### ٦١ - ثانياً: التوصيات :

استناداً إلى النتائج الذي توصل إليها الباحثين من خلال إجراء هذا البحث توصى الباحثة بالاتي:

- الاهتمام بتطبيق مقياس العدالة التنظيمية المقترح لدى الاخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ.
- نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالعدالة التنظيمية وتوضيح دورة في عوامل النجاح والوصول للهدف.
- إجراء أبحاث علمية مشابهة لتطوير الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ .
- دراسات ارتباطية عن علاقة بعض المتغيرات بالعدالة التنظيمية .

#### المراجع

١. أحمد عايد مخلف: العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي :دراسة تطبيقية على جامعة تكريت ،ماجستير ،كلية التجارة ،جامعة بنها ،٢٠١٩م
٢. جاد الرب عبد السميع حسانين : "أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية " , مجلة البحوث التجارية ,المجلد السادس والعشرون ,العدد الثاني ,(جامعة الزقازيق :كلية التجارة ,يوليه ، ٢٠٠٤م
٣. جمال محمد على: النسق الدافعي للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط ٢٠٠٣م
٤. راشد شبيب العجمي: تحليل لا علاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ، مجلة الإداري ، مجلد (٢٠) ، العدد (٧٢) ، ص ٧١- ٩١ ، ١٩٩٨م.
٥. راضي بهجت عطية: العدالة التنظيمية والمناخ التنظيمي وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية - دراسة تطبيقية على القنوات الفضائية الحكومية والخاصة . مجلة العلوم الإنسانية والإدارية (١٢) ، ٦١-٩٩
٦. زياد بكر خضر: أثر تخطيط المسار الوظيفي على العدالة التنظيمية في قطاع صناعة الإسمنت العراقي دراسة ميدانية ،ماجستير ، جامعة قناة السويس ، كلية التجارة ،٢٠١٩م.



٧. **سعيد محمد الأسمرى** : مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدينة بمطار نجران .رسالة ماجستير غير منشورة.  
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .الرياض كلية الدراسات العليا ،٢٠١٢م
٨. **صابرين مراد ابو جاسر** : اثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي ،دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ، ٢٠١٠م
٩. **عبد الحميد عبد الفتاح المغربي** : الإدارة الاستراتيجية ، مجموعة النيل العربية القاهرة ١٩٩٨م.
١٠. **محمد أحمد محمد منصور** : العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائين الرياضيين برعاية الشباب بجامعة بنها ،دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ،٢٠١٧م
١١. **محمد عبده عليان**: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ،دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة (رسالة ماجستير منشورة )، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين ، ٢٠١٦م
١٢. **محمد فهمي محمد فارس** : "إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير التربية الرياضية بوزارة التربية في دولة الكويت " ٢٠٠٦م
١٣. **مضى محمد العميان ، موسى أحمد السعودي** : "أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية - دراسة ميدانية "، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المجلد الثالث والثلاثون ، العدد الأول ، (جامعة المنصورة : كلية التجارة ، ٢٠٠٩م .

١٤. **Kamalian, Amin R. ,Yaghoubi ,Nour M. ,&Moloudi,Jamshid S.:"Survey ofrelationship between organizational justice and empowerment(A Case Study)" ,European Journal of Economics,Finance and Administrative sciences,vol.(٢٦),pp.٢١٧-٢٢٥, ٢٠**
- Greenberg,J.&Colquitt,J.:**HandbookofOrganizationalJustice.(Ed). Newjersy:LawrenceErlbaum Associates,Ine, ٢٠٠٥١٠.
١٥. **١٥- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (٢٠١٦):**Effects of organizational justice on organizational commitment.International Journal of Economics and Financial Issues, ٦(٣S) ١٨٨-١٩٦.



١٦. **Qurashi, F.** (٢٠١٦): Effects of organizational justice on organizational commitment. International Journal of Economics and Financial Issues, ٦(٣S) ١٨٨-١٩٦.