

"العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية"

أ.م.د/ عمرو محمد حامد زاهر *

د/ هدير عثمان عبدالجليم أحمد **

مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الاتحادات الرياضية هي عنصر أساسي ورئيسي للرياضة، ويتوقف نجاحها كمؤسسة على أن تكون هناك مرونة داخل الجهاز الإداري ومواكبة التطور باستمرار إذا ارادت أن تزدهر وتحقق تأثيراً مستداماً.

وتعد الاتحادات الرياضية على اختلاف أنواعها مؤسسة غير ربحية تحتل مكانة العقل المفكر داخل القطاع الرياضي، ويقع على عاتقها مهام عظيمة في مختلف المجالات العلمية والمهنية والإدارية والرياضية، حيث تحتل مكانة هامة في القطاع الرياضي، علاوة على أن المورد البشري داخل تلك الاتحادات يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف المؤسسة في بناء المعرفة، لذا فإن مهنة الإداري الرياضي بالمؤسسات الرياضية تعد من أهم المهن في جميع الاتحادات الرياضية (حسني، أحمد وزاهر، عمرو، ٢٠١٨م، ص ٩٣٦)

وقد فرضت التغيرات المتسارعة على المنظمات الساعية للتميز في ظل التنافسية الشديدة وتطور التكنولوجيا وزيادة تنوع الخدمات، إلى ادخال أساليب الإدارة المعاصرة، حيث تسعى المنظمات على اختلاف نوعها إلى مواكبة المستجدات التي تحدث داخل محيطها التنظيمي وخارجه، ولا يكون ذلك إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري فأحساس العاملين بالعدل والمساواة داخل البيئة التنظيمية يزيد من كفاءته وقدراته، ومن هنا تركز العدالة التنظيمية على مدى ادراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية. (شديد، مصطفى، ٢٠٢١م، ص ٥٣٦)

وتعتبر العدالة بصفة عامة مطلب أساسي للعاملين في المنظمات المختلفة، ففي رحابها تزداد الرغبة في المشاركة والتحفيز على العمل، كما أن تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية هو الأسلوب الوحيد للقضاء على السياسات التنظيمية القائمة على الظلم والاحتكار واستغلال العاملين، فبناء جسور الثقة بين العاملين والإدارة، يتطلب الأخذ

* استاذ مساعد-قسم الإدارة الرياضية-كلية التربية الرياضية-جامعة المنصورة.

dr_zaher@mans.edu.eg

** مدرس - بقسم علم النفس الرياضي- كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

Dodysokara@gmail.com

بمبدأ العدالة التنظيمية مما ينتج عن ذلك تأثير مباشر على سلوكيات واتجاهات العاملين. (الصاوي، محمد، ٢٠٢٣م، ص ٣٢٠)

كما أصبح موضوع العدالة التنظيمية موضع اهتمام العديد من الباحثين في مجال الدراسات الإدارية، ولاسيما دراسات السلوك التنظيمي، ويعود هذا الأمر إلي أهمية الموضوع وعلاقته المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها علي نجاح وتطور وتقدم المنظمات، من خلال السعي نحو تحقيق أهداف هذه المنظمات بالكفاءة والفاعلية المطلوبة. (بشير، محمد، ٢٠١٢، ص ٩)

والعدالة التنظيمية هي إحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة، وتسعى العدالة التنظيمية لتقليل الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المنظمة، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل للأجهزة الإدارية إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي، يتعامل معه العاملون في المنظمات الإدارية من منطلق كون العدالة التنظيمية مؤشراً يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي، وما يختص بالعمليات الإدارية في المنظمة. (الفهداوي، فهمي، ٢٠٠٤م، ص ٥٠)

والعدالة التنظيمية تشتمل علي ثلاثة ابعاد رئيسية وهي العدالة التوزيعية وتعني العدالة في توزيع النواتج كالحوافز والمكافآت والمهام والمسئوليات، والعدالة الإجرائية وتعني العدالة في الإجراءات المتبعة عند صنع القرارات المتعلقة بتوزيع النواتج مثل القرارات المتعلقة بالتعيين والترقية وتقييم الأداء، والعدالة التفاعلية وتعني إدراك الأفراد لعدالة المعاملة عند التطبيق الإجراءات والقرارات المتعلقة بهم والتعامل معهم بتقدير واحترام، بجانب كفاية المعلومات المستخدمة في تنفيذ تلك الإجراءات والقرارات. (الصاوي، محمد، ٢٠٢٣م، ص ٣٢١)

ومن السلوكيات التي تتأثر بالعدالة التنظيمية الرضا الوظيفي، فهو من الأساسيات الهامة التي تناولتها الأبحاث والدراسات السابقة نظراً لأهميته في زيادة الإنتاجية للأفراد والذي يؤثر في أداء ودافعية العاملين للعمل ومن ثم في أداء المنظمة والنجاح في تحقيق أهدافها، فالرضا الوظيفي في حد ذاته يدل على سعادة الموظف واستقراره في عمله ومظهر للتكيف المهني والأداء الجيد (العنزي، مالك، ٢٠٢٠م، ص ٢٤٧)

ويجدر الإشارة إلى الرضا الوظيفي على أنه مجموعة من اتجاهات الفرد ناحية عمله، وهو تعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها العامل نحو عمله، كما أنه يمثل شعور الفرد بمدى اشباع حاجاته من خلال وظيفته، حيث أن درجة الرضا مرتبطة بدرجة اشباع الحاجات. (رجم، خالد، ٢٠٢٠م، ص ٤٤٨)

وللرضا الوظيفي أهمية بالنسبة للعاملين لأن الموارد البشرية الذين يرتفع لديهم الشعور بالرضا عن وظائفهم ترتفع لديهم القدرة على الابتكار والإبداع الإداري، ويرتفع لديهم الدافع إلى الإنجاز وتحسين الأداء المؤسسي، والقدرة على تحقيق القوائم

والتوافق مع البيئة التي يعملون بها، ويرتفع لديهم مستوى الطموح والإنجاز، ويرتفع لديهم الرضا عن الحياة بصفة عامة.

والرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، حيث يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات والسبب الرئيسي لدراسته هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الاشراف وغيرها. (ملاح، محمد، ٢٠٢٣م، ص ١٤٤)

ومن خلال إطلاع الباحثان علي توصيات الدراسات السابقة في مجال العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، فقد أوصت دراسة كل من (عثمان، أحمد، ٢٠٢٢م)، و(عبد الوهاب، ياسر، ٢٠١٧م)، (ملاح، محمد، ٢٠٢٣م) علي ضرورة اهتمام المنظمات برفع مستوى الشعور بالعدالة التنظيمي لما له من تأثير على الرضا الوظيفي للعاملين، والاهتمام بدراسة مضامين الفكر الإداري وتعميقها فيما يتصل بمنهج العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لتعزيز وتحسين أداء المنظمات، ضرورة العمل على تجسيد العدالة التنظيمية في مختلف المؤسسات الادارية من أجل تطوير الموارد البشرية وتنميتها وبالتالي ضمان رضا الموظفين تجاه مؤسستهم.

لذا يري الباحثان أن اهتمام المؤسسات الرياضية بشكل عام والاتحادات الرياضية بشكل خاص بتبني أساليب ادارية حديثة في تصميم الاجراءات الخاصة في العمل عن طريق الاهتمام بتبني مفهوم العدالة التنظيمية والعمل على ترسيخها في ثقافة المؤسسة من خلال العدالة الاجرائية والتوزيعية والتفاعلية والسعي لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، علاوة على امتلاك الاتحاد ميزة تنافسية تميزه عن الاتحادات الأخرى، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف علي العلاقة بين العدالة التنظيمية التي يقوم بها المديرين بالاتحادات الرياضية ومدى الرضا الوظيفي الذي يتحقق عن هذا العمل داخل الاتحادات الرياضية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. مستوى العدالة التنظيمية بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية.
٢. مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية.
٣. طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية.
٤. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره تبعاً لـ (نوع الاتحاد).
٥. يوجد تباين ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره تبعاً لـ (سنوات الخبرة – المستوى الوظيفي).

تساؤلات البحث:

١. ما مستوى العدالة التنظيمية بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية؟

٢. ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية؟
 ٣. ما طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية؟
 ٤. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينه البحث في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره للعاملين بالاتحادات الرياضية لـ (نوع الاتحاد)؟
 ٥. هل يوجد تباين دال إحصائياً بين عينه البحث في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره تبعاً لـ (سنوات الخبرة - المستوى الوظيفي)؟
- مصطلحات البحث:

– **العدالة التنظيمية:** القيمة المدركة من قبل العاملين للنتائج التي يحصلون عليها كمخرجات مادية أو معنوية مقابل ما يقدمونه للمؤسسة، في ظل إجراءات وسياسات موضوعية واضحة، ومعاملة حسنة وكفاية ومناسبة للمعلومات والتفسيرات المقدمة لهم فيما يخص نتائج المخرجات والاجراءات والقرارات المتعلقة بهم. (زيد، ٢٠٢٣م، ص ٣٩٧)

– **الرضا الوظيفي:** "هو درجة شعور الفرد بتحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، فهو تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال تجاه أعمالهم ومهنتهم وعلاقتهم مع رؤسائهم وزملائهم فهو يمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد، وهو نتيجة الاستجابات السلوكية المختلفة للموظف تجاه وظيفته وترتبط هذه المواقف بعوامل محددة مثل الراتب والترقية والخطط والسياسات المؤسسية". (ملاح، ٢٠٢٣م، ص ١٤٥) (الغامدي، ٢٠٢٠م، ص ٢٩) (Khan, 2023, p 41)

الدراسات المرجعية:

١. **دراسة (الصاوي، محمد، ٢٠٢٣م) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها براس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة، هدف الدراسة التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية وراس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة، المنهج المستخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة من ٢٦٢ فرد، ولجمع بيانات الدراسة استخدم الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ترابطية إيجابية بين العدالة التنظيمية وراس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة.**
٢. **دراسة (قذري، عبد الناصر، ٢٠٢٣م) بعنوان واقع التسيير الإداري وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية، هدف الدراسة معرفة العلاقة بين التسيير الإداري وتحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية، المنهج المستخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة من ٤٠ فرد، ولجمع بيانات الدراسة استخدم الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة**

ترابطية إيجابية بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بشكل عام ومديريات الشباب والرياضة خاصة.

٣. **دراسة (سليمان، محمد، ٢٠٢٣م) بعنوان الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، هدف الدراسة التعرف على أهمية الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، المنهج المستخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة من ١٥٠ فرد، ولجمع بيانات الدراسة استخدم الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ترابطية إيجابية بين الرضا الوظيفي بمحاوره والولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.**
٤. **دراسة (ملاح، محمد، ٢٠٢٣م) بعنوان العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، هدف الدراسة التعرف على العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، المنهج المستخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة من ٩٥ فرد، ولجمع بيانات الدراسة استخدم الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ترابطية إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح.**
٥. **دراسة (Mehrdad et. Al, 2013) بعنوان العلاقة بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي في بنك جيلن، وتهدف الدراسة علي التعرف على العلاقة بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٣٠٢) من موظفي بنك جيلان، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة بين تمكين العاملين بأبعاده "الوصول إلى المعلومات، نظام المكافآت، الكفاءة" والرضا الوظيفي.**
٦. **دراسة (بشير، محمد، ٢٠١٢م) بعنوان أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة صعيد مصر، هدف الدراسة التعرف على أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة صعيد مصر، المنهج المستخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة عينة عشوائية مكونة من ٨٧ فرد، ولجمع بيانات الدراسة استخدم الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ترابطية إيجابية بين العدالة التنظيمية وفاعلية الاداء الوظيفي.**

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، الاسلوب المسحي لتناسبه مع طبيعة البحث.
مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث من اعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية.

- عينة تقنين أدوات البحث:

تم تحديد عينة التقنين والتي بلغ عددها (٣٠) فرداً من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث في الفترة من (٢٠٢٣/٣/١) الي (٢٠٢٣/٣/١٥)، ويوضح جدول (١) تصنيف عينة التقنين.

- عينة البحث الأساسية وحدودها:

قام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة الطباقية العشوائية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبيان (١٤٩) فرداً من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية، وتم استبعاد (٢٣) استمارة لعدم استيفائها شروط التطبيق والتسرب من عينة البحث، وبذلك بلغ حجم العينة (١٢٦) فرداً من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية، ويوضح جدول (١) تصنيف عينة الدراسة الأساسية.

- **الحدود البشرية:** تتكون من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية، وتم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية، وتم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.
- **الحدود المكانية:** تم التطبيق الميداني على عينة من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية.
- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من (٢٠٢٣/٣/٢٦) إلى (٢٠٢٣/٥/٢).

جدول (١)

بيان عددي ونسبي لعينة التقنين والأساسية قيد البحث

م	عينة البحث		عينة التقنين		اجمالي عينة التقنين		العينة الاساسية		إجمالي العينة الاساسية	
	نوع الاتحاد	المستوى الوظيفي	سنوات الخبرة	ن	%	ن	%	ن	%	
١	اتحادات اولمبية اتحادات غير اولمبية	نوع الاتحاد	٢٣	٧٦.٦%	٣٠	١٠٠%	٨١	٦٤.٢%	١٢٦	١٠٠%
							٤٥	٣٥.٧%		
٢	ادارة عليا ادارة وسطي ادارة تنفيذية	المستوى الوظيفي	٥	١٦.٦%	٣٠	١٠٠%	٢٣	١٨.٢%	١٢٦	١٠٠%
			٨	٢٦.٦%			٣٥	٢٧.٧%		
			١٧	٥٦.٦%			٦٨	٥٣.٩%		
٣	أقل من ٥ سنوات من ٥ : ١٠ سنوات أكثر من ١٠ سنوات	سنوات الخبرة	١٢	٤٠%	٣٠	١٠٠%	٦٦	٥٢.٣%	١٢٦	١٠٠%
			١٠	٣٣.٣%			٢٩	٢٣%		
			٨	٢٦.٦%			٣١	٢٤.٦%		

أدوات جمع البيانات:

١. استبيان البيانات الأساسية للعينة.
٢. استبيان "العدالة التنظيمية". من إعداد الباحثان، مرفق (٨).
٣. استبيان "الرضا الوظيفي". من إعداد الباحثان، مرفق (٩).

خطوات إعداد أدوات جمع البيانات:

أولاً: استمارة البيانات الأولية العامة لعينة البحث: تم إعداد استمارة البيانات الأولية بهدف الحصول على بعض المعلومات لتحديد بعض الخصائص الفنية والاجتماعية والاقتصادية لعينة البحث، وقد اشتملت على البيانات التالية: (نوع الاتحاد - سنوات الخبرة - المستوى الوظيفي).

ثانياً: العدالة التنظيمية: قام الباحثان بالاطلاع على بعض أدوات جمع البيانات في الكتب العلمية والأبحاث والدراسات المرتبطة بالعدالة التنظيمية مثل (الصاوي، محمد، ٢٠٢٣ م) - (عثمان، احمد، ٢٠٢٢ م) - (العززي، مالك، ٢٠٢٠ م) - (عبد الوهاب، ياسر، ٢٠١٧ م) - (بشير، محمد، ٢٠١٢ م) (١)، (٢)، (٦)، (١٣)، (١٤)، ثم قام الباحثان بتحديد عدد (٣) محاور للاستبيان وهم (العدالة الاجرائية، العدالة التعاملية "التفاعلية"، العدالة التوزيعية)، ثم قام الباحثان بوضع العبارات المناسبة لكل محور من محاور الاستبيان وعددهم (٢٦) عبارة، ثم تم وضع مقياس لتحديد استجابات عينة البحث وفقاً للتقدير الثلاثي (موافق بشدة- موافق - أحيانا - غير موافق - غير موافق بشدة) على مقياس متصل (١-٢-٣-٤-٥) للعبارات، وقد تم اعتبار المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١-١.٨) يمثل مستوى منخفض بشدة، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (١.٩ - ٢.٦) يمثل مستوى مخفض، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (٢.٧ - ٣.٤) يمثل مستوى متوسط، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (٣.٥ - ٤.٢) يمثل مستوى مرتفع، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (٤.٣ فأكثر) يمثل مستوى مرتفع بشدة.

ثالثاً: الرضا الوظيفي: قام الباحث بالاطلاع على بعض أدوات جمع البيانات في الكتب العلمية والأبحاث والدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل (ملاح، محمد، ٢٠٢٣ م) - (شديد، مصطفى، ٢٠٢١ م) - (حسني، احمد وزاهر، عمرو، ٢٠١٨ م) - (عطية، عبده، ٢٠٠٨ م)، ثم قام الباحثان بتحديد عدد (٤) محاور للاستبيان وهم (بيئة العمل وطبيعته - الرواتب والحوافز - العلاقات الانسانية - النمو المهني والوظيفي)، ثم قام الباحثان بوضع العبارات المناسبة لكل محور من محاور الاستبيان وعددهم (٣١) عبارة، ثم تم وضع مقياس لتحديد استجابات عينة البحث وفقاً للتقدير الثلاثي (موافق بشدة- موافق - أحيانا - غير موافق - غير موافق بشدة) على مقياس متصل (١-٢-٣-٤-٥) للعبارات، وقد تم اعتبار المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١-١.٨) يمثل مستوى منخفض بشدة، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (١.٩ - ٢.٦) يمثل مستوى مخفض، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (٢.٧ - ٣.٤) يمثل مستوى متوسط، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (٣.٥ - ٤.٢) يمثل مستوى مرتفع، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (٤.٣ فأكثر) يمثل مستوى مرتفع بشدة.

خطوات البحث:

بعد تحديد عينة البحث وإعداد أدوات جمع البيانات قام الباحثان بتطبيق أدوات البحث على عينة التقنين قوامها (٣٠) من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع البحث في الفترة من (٢٠٢٣/٣/١) م الي (٢٠٢٣/٣/١٥) م، واستهدفت التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات العلمية، وقد أظهرت نتائجها وضوح التعليمات الخاصة بأدوات جمع البيانات، ومناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة، ثم تم إجراء المعاملات العلمية الخاصة بإيجاد صدق وثبات استمارة الاستبيان.

المعاملات العلمية للاستبيان:

– حساب معامل الصدق: استعان الباحثان بالطرق الآتية لحساب معامل صدق الاستبيان وهي:

١. صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض محاور الاستبيان المقترحان، وكذلك عبارات كل محور من المحاور، على (١٢) من أساتذة الإدارة الرياضية وأساتذة إدارة الأعمال بكلية التجارة وأساتذة علم النفس الرياضي من الخبراء في المجال لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور والعبارات ومناسبة صياغتها لعينة البحث، ويوضح مرفق (٦)، (٧) آراء السادة المحكمين.

٢. صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات استبيان العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، قام الباحثان بتطبيق الاستبيان على عينة تقنين قوامها (٣٠) من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية، من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع البحث، واستخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجدول رقم (٢) ورقم (٣).

جدول (٢)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان العدالة التنظيمية (ن = ٣٠)

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات
**٠.٤٠١	١٨	**٠.٥٩٩	٩	**٠.٥١٢	١
*٠.٣٦٤	١٩	**٠.٦٥٧	١٠	**٠.٦٢١	٢
*٠.٣٧١	٢٠	**٠.٦٠٤	١١	**٠.٤٥٢	٣
٠.٢٦٥	٢١	**٠.٥٢٧	١٢	**٠.٤٢٨	٤
*٠.٣٦١	٢٢	**٠.٥٩١	١٣	*٠.٤١٩	٥
**٠.٦٨٧	٢٣	**٠.٦٥٤	١٤	**٠.٦٥٩	٦
**٠.٦٧١	٢٤	**٠.٥٩١	١٥	**٠.٥٨٧	٧
*٠.٣٩٨	٢٥	*٠.٣٩٥	١٦	**٠.٤٣٤	٨
**٠.٦١٠	٢٦	**٠.٤٨٥	١٧		

**قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

* قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦

يتضح من الجدول (٢): وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين محاور استبيان العدالة التنظيمية، والعبارات الخاصة به، عدا العبارات رقم (٢١)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنويه (٠.٠٥)، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الرضا الوظيفي (ن = ٣٠)

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات
٠.١٠٦	٢٥	**٠.٦٢١	١٧	*٠.٣٦١	٩	**٠.٤٦٣	١
**٠.٦٢٢	٢٦	*٠.٣٦٧	١٨	**٠.٥١٩	١٠	**٠.٦٠٠	٢
*٠.٣٤٧	٢٧	*٠.٣٢٨	١٩	*٠.٣٨٤	١١	**٠.٤٥٠	٣
**٠.٦٨٩	٢٨	**٠.٤٢٩	٢٠	**٠.٥١٢	١٢	*٠.٤٠١	٤
**٠.٤٩٧	٢٩	**٠.٥١١	٢١	**٠.٦١٨	١٣	*٠.٤٢٢	٥
**٠.٤٨٢	٣٠	*٠.٣٨١	٢٢	**٠.٧٤٢	١٤	*٠.٣٦٩	٦
**٠.٤٣٩	٣١	**٠.٦٢٥	٢٣	**٠.٤٩٩	١٥	*٠.٣٥١	٧
		**٠.٤٢٦	٢٤	*٠.٣٠٩	١٦	*٠.٣٨٦	٨

* قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦ ** قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

يتضح من الجدول (٣): وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين محاور استبيان الرضا الوظيفي والعبارات الخاصة به، عدا العبارة رقم (٢٥)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنويه (٠.٠٥)، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين محاور الاستبيان والاستبيان ككل العدالة التنظيمية (ن = ٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	المحور الأول: العدالة الاجرائية.	**٠.٧٤٦
٢	المحور الثاني: العدالة التعاملية "التفاعلية".	**٠.٦٩٥
٣	المحور الثالث: العدالة التوزيعية.	**٠.٧٥٣

* قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦ ** قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

جدول (٥) معامل الارتباط بين محاور الاستبيان والاستبيان ككل الرضا الوظيفي (ن = ٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	المحور الأول: بيئة العمل وطبيعته	**٠.٦٤٩
٢	المحور الثاني: الرواتب والحوافز المادية والمعنوية	**٠.٧٠٢
٣	المحور الثالث: العلاقات الانسانية	**٠.٧٦٦
٤	المحور الرابع: النمو المهني والوظيفي	**٠.٦٦٠

* قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦ ** قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

ويتضح من جدول (٤)، (٥): وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنويه (٠.٠٥) بين محاور الاستبيان والاستبيان ككل العدالة التنظيمية، وكذلك استبيان الرضا الوظيفي.

– حساب معامل الثبات:

سوف يستخدم الباحثان طريقتين لحساب الثبات:

١. طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحثان معامل ألفا كرونباخ ودلالة الاتساق الداخلي لحساب معامل ثبات محاور الاستبيان، حيث قام الباحثان بتطبيق الاستبيانان على عينة التقنيين وقوامها (٣٠) من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية، من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيانان كما يتضح من الجدول رقم (٦)، (٧):

جدول (٦)

اختبار معامل ارتباط ألفا كرونباخ لاستبيان العدالة التنظيمية (ن=٣٠)

م	المحور	الثبات
١	المحور الأول: العدالة الاجرائية	*٠.٨٤٤
٢	المحور الثاني: العدالة التعاملية "التفاعلية"	*٠.٨٦٥
٣	المحور الثالث: العدالة التوزيعية	*٠.٧٥٢
	استبيان العدالة التنظيمية.	*٠.٨٤٦

* دال

جدول (٧) اختبار معامل ارتباط ألفا كرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

م	المحور	الثبات
١	المحور الأول: بيئة العمل وطبيعته	*٠.٧٠٣
٢	المحور الثاني: الرواتب والحوافز المادية والمعنوية	*٠.٧٤٣
٣	المحور الثالث: العلاقات الانسانية	*٠.٨٤٥
٤	المحور الرابع: النمو المهني والوظيفي	*٠.٨٦٣
	استبيان الرضا الوظيفي.	*٠.٨٧٩

* دال

ويتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) ثبات محاور الاستبيانان، حيث تراوحت قيم الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين ٠.٧٥٢ : ٠.٨٤٦ وهي معاملات مرتفعة للثبات لاستبيان العدالة التنظيمية، وكما تراوحت قيم الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين ٠.٧٠٣ : ٠.٨٧٩ وهي معاملات مرتفعة للثبات لاستبيان الرضا الوظيفي، وكان معامل الاتساق الداخلي لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيانان.

٢. طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاستمارتين:

استخدم الباحثان معامل ارتباط التجزئة النصفية ومعادلة ارتباط سبيرمان- براون وجتمان لحساب معامل ثبات محاور الاستبيانان، وذلك بتطبيقها على عينة التقنيين وقوامها (٣٠) من أعضاء المجلس الإداري والمديرين والعاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية والغير أولمبية بجمهورية مصر العربية، من داخل مجتمع البحث

ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، وتم حساب معامل الثبات لمحاول الاستبيانان، كما يتضح من الجدول رقم (٨)، (٩):

جدول (٨)

اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان العدالة التنظيمية (ن = ٣٠)

م	المحور	سبيرمان - براون	ارتباط جتمان
١	المحور الأول: العدالة الاجرائية	٠.٧٠٥	٠.٧٠١
٢	المحور الثاني: العدالة التعاملية "التفاعلية"	٠.٧١٦	٠.٧١٥
٣	المحور الثالث: العدالة التوزيعية	٠.٦١٢	٠.٦٠٥
	استبيان العدالة التنظيمية.	٠.٧٢١	٠.٧١٩

جدول (٩)

اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي (ن = ٣٠)

م	المحور	سبيرمان - براون	ارتباط جتمان
١	المحور الأول: بيئة العمل وطبيعته	٠.٦٥١	٠.٦٤٨
٢	المحور الثاني: الرواتب والحوافز المادية والمعنوية	٠.٦٩٤	٠.٦٩١
٣	المحور الثالث: العلاقات الانسانية	٠.٨٤٢	٠.٨٣٨
٤	المحور الرابع: النمو المهني والوظيفي	٠.٦٥٠	٠.٦٤٦
	استبيان الرضا الوظيفي.	٠.٨٣٣	٠.٨٣٠

ويتضح من الجدول رقم (٨)، (٩) أن: معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان العدالة التنظيمية هو (٠.٧٢١) لسبيرمان - براون و (٠.٧١٩) عند جتمان، بينما معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الرضا الوظيفي هو (٠.٨٣٣) لسبيرمان - براون، و(٠.٨٣٠) عند جتمان.

وبعد إجراء المعاملات العلمية لأدوات جمع البيانات، تم حذف العبارات الغير داله ليصبح إجمالي عبارات استمارة استبيان العدالة التنظيمية (٢٥) عبارة موزعه على (٣) محاور في الصورة النهائية، مرفق (٨)، بينما بلغ إجمالي عبارات استمارة استبيان الرضا الوظيفي (٣٠) عبارة موزعة على (٤) محاور في الصورة النهائية، مرفق (٩).
الدراسة الأساسية:

بعد الاطمئنان للمعاملات العلمية الخاصة بالصدق والثبات قام الباحثان بتطبيق استمارتي الاستبيانان على عينة البحث الأساسية وذلك في الفترة من (٢٠٢٣/٣/٢٦) إلى (٢٠٢٣/٥/٢)، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيانان تم تجميعه وتنظيمه وتفرغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.
المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد استخدم الباحثان المعاملات الإحصائية التالية:
التكرارات - كا - المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط الخطي البسيط "بيرسون" - معامل ارتباط الفا كرونباخ - معامل ارتباط التجزئة النصفية - اختبار الفروق T-test - اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova.
عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث ورداً على ما طرح من تساؤلات وفي حدود عينة البحث والمنهج المستخدم، يعرض الباحثان ما توصلا إليه من نتائج مصنفة على النحو التالي: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

- ما مستوى العدالة التنظيمية بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية؟
تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكا ٢ لمستوى العدالة التنظيمية بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية، وذلك وفقاً لكل محور من محاور استبيان العدالة التنظيمية، ويوضح ذلك جدول رقم (١٠):

جدول (١٠)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة العدالة التنظيمية (ن=١٢٦)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحياناً		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الأول: العدالة الاجرائية													
١	٣٢	٢٥.٣%	٥١	٤٠.٤%	٢٦	٢٠.٦%	١٦	١٢.٩%	١	٠.٧%	٣.٧٦٩٨	٠.٩٩٧٣٠	*٥٤.٨
٢	٣٣	٢٦.١%	٣٦	٢٨.٥%	٤٦	٣٦.٥%	٧	٥.٥%	٤	٣.١%	٣.٦٩٠٥	١.٠٢٣٤٤	*٥٥.١
٣	٢٧	٢١.٤%	٥١	٤٠.٤%	٣٦	٢٨.٥%	١٠	٧.٩%	٢	١.٥%	٣.٧٢٢٢	٠.٩٤٣٥٢	*٦١.٦
٤	١٨	١٤.٢%	٣٢	٢٥.٣%	٤٦	٣٦.٥%	٢٣	١٨.٢%	٧	٥.٥%	٣.٢٤٦٠	١.٠٨٥٨١	*٣٤.٣
٥	٢٠	١٥.٨%	٤١	٣٢.٥%	٤٣	٣٤.١%	١٦	١٢.٦%	٦	٤.٧%	٣.٤٢٠٦	١.٠٥٣٤٠	*٤١.٥
٦	٢٣	١٨.٢%	٤٨	٣٨%	٣١	٢٤.٦%	١٨	١٤.٢%	٦	٤.٧%	٣.٥٠٧٩	١.٠٩٣٥٩	*٣٨.٨
٧	٣٣	٢٦.١%	٤٧	٣٧.٣%	٣٨	٣٠.١%	٧	٥.٥%	١	٠.٧%	٣.٨٢٥٤	٠.٩١٢٨٤	*٦٤.١
٨	٥٠	٣٩.٦%	٥٣	٤٢.٦%	١٩	١٥%	٢	١.٥%	٢	١.٥%	٤.١٦٦٧	٠.٨٥٥٥٧	*٩٩.٣
المحور الثاني: العدالة التعاملية "التفاعلية"													
٩	٢٥	١٩.٨%	٤١	٣٢.٥%	٤١	٣٢.٥%	١٠	٧.٩%	٩	٧.١%	٣.٥٠٠٠	١.١١٥٣٥	*٣٩.٣
١٠	١٧	١٣.٤%	٤١	٣٢.٥%	٣٣	٢٦.١%	٢٦	٢٠.٦%	٩	٧.١%	٣.٢٤٦٠	١.١٤٣٢٣	*٢٥.٤
١١	٣٢	٢٥.٣%	٥٣	٤٢%	٢٨	٢٢.٢%	٦	٤.٧%	٧	٥.٥%	٣.٧٦٩٨	١.٠٥٩٥٣	*٦٠.٥
١٢	٤٥	٣٥.٧%	٤٦	٣٦.٥%	٢٣	١٨.٢%	٧	٥.٥%	٥	٣.٩%	٣.٩٤٤٤	١.٠٦٠٦١	*٦٢.٢
١٣	٢١	١٦.٦%	٥٠	٣٩.٦%	٤٢	٣٣.٣%	٦	٤.٧%	٧	٥.٥%	٣.٥٧١٤	١.٠٠٧٤٠	*٦٤
١٤	٢٩	٢٣%	٥٧	٤٥.٢%	٣٤	٢٦.٩%	٣	٢.٣%	٣	٢.٣%	٣.٨٤١٣	٠.٨٨٩١٦	*٨٢.٨
١٥	٢٢	١٧.٤%	٤٦	٣٦.٥%	٣٦	٢٨.٥%	١٣	١٠.٣%	٩	٧.١%	٣.٤٦٨٣	١.١١٤٨٩	*٣٨.٥
١٦	٢٦	٢٠.٦%	٤٨	٣٨%	٣٧	٢٩.٣%	١١	٨.٧%	٤	٣.١%	٣.٦٤٢٩	١.٠٧٦٨	*٥٢
١٧	٢٥	١٩.٨%	٥٢	٤١.٢%	٣٣	٢٦.١%	١٣	١٠.٣%	٣	٢.٣%	٣.٦٥٨٧	٠.٩٨٩٢٤	*٥٦.٣
المحور الثالث: العدالة التوزيعية													
١٨	٢٤	١٩%	٤٨	٣٨%	٣٨	٣٠.١%	٨	٦.٣%	٨	٦.٣%	٣.٥٧١٤	١.٠٦٩٠٤	*٥٠.٦
١٩	٢١	١٦.٦%	٥٤	٤٢.٨%	٤٠	٣١.٧%	٦	٤.٧%	٥	٣.٩%	٣.٦٣٤٩	٠.٩٥١٦٦	*٧٣.١
٢٠	٢٩	٢٣%	٥٤	٤٢.٨%	٣١	٢٤.٦%	١١	٨.٧%	١	٠.٧%	٣.٧٨٥٧	٠.٩٢٦١٣	*٦٦
٢١	٣١	٢٤.٦%	٤٧	٣٧.٣%	٣٨	٣٠.١%	٩	٧.١%	١	٠.٧%	٣.٧٧٧٨	٠.٩٢٨٥٦	*٦٠.٣
٢٢	٢٩	٢٣%	٥٣	٤٢%	٣٦	٢٨.٥%	٧	٥.٥%	١	٠.٧%	٣.٨٠٩٥	٠.٨٨٢٨٥	*٧٢.٢
٢٣	٦٧	٥٣.١%	٤٧	٣٧.٣%	٩	٧.١%	٢	١.٥%	١	٠.٧%	٤.٤٠٤٨	٠.٧٦٠٨٣	*١٤٣.٢
٢٤	٤٧	٣٧.٣%	٦٨	٥٣.٩%	١٠	٧.٩%	٠	٠%	١	٠.٧%	٤.٢٦٩٨	٠.٦٧٤٢٤	*٩٤.١
٢٥	١٣	١٠.٣%	٥٦	٤٤.٤%	٤٠	٣١.٧%	١٤	١١.١%	٣	٢.٣%	٣.٤٩٢١	٠.٩٠٩٩١	*٧٦.٧

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان العدالة التنظيمية، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (٢٥.٤ : ١٤٣.٢)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات.

كما يتضح من نتائج استبيان العدالة التنظيمية جدول (١٠) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة لجميع عبارات الاستبيان عدا العبارة رقم (٢) لصالح الاختيار (احيانا)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان المشاركة المعرفية تراوحت ما بين (٣.٢٤٦ : ٤.٤٠٤) وهي قيمة مرتفعة.

ويعزي الباحثان ذلك إلي أن المؤسسات الرياضية بشكل عام والاتحادات الرياضية خاصة على اختلاف أنواعها (اولمبية – غي اولمبية) دائما ما تولي اهتمام للمورد البشري داخلها حيث أنه يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق أهداف المؤسسة، الأمر الذي أدى إلى اهتمام الاتحادات الرياضية بتسيخ مبدأ العدالة التنظيمية باعتبارها مطلب أساسي للعاملين في المنظمات، ففي رحابها تزداد الرغبة في المشاركة والأخذ والعطاء، ومن خلالها يشعر العاملون بمزيد من التقدير والاحترام من قبل ادارة الاتحادات ورفع روح الثقة لديهم، علاوة على ذلك فلها دور في اظهار مدى النزاهة والعدالة داخل المؤسسة، بالإضافة في ترسيخ وتنمية روح التعاون والعلاقات الانسانية بين ادارة الاتحاد والعاملين.

ويتفق ذلك مع دراسة كلا من (الصاوي، محمد، ٢٠٢٣م) (العززي، مالك، ٢٠٢٠م) والتي توصلت إلى أن للعدالة التنظيمية دور ومردود إيجابي على العمل والعاملين، وأن المستوى المرتفع من العدالة التنظيمية يعمل على رفع الثقة لدى العاملين في مسؤولياتهم ومنظمتهم مما يحسن من أدائهم وإدراكهم لأمر العمل الإيجابية، ويتفق كذلك مع دراسة (عثمان أحمد، ٢٠٢٢م) والتي توصلت إلى أن العدالة التنظيمية تمثل العمود الفقري لنجاح أي منظمة لأنها تؤثر على زيادة الانتاج والانتاجية في العمل.

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية وكا لاستجابات عينة البحث لمستوى العدالة التنظيمية بالاتحادات الرياضية (ن = ١٢٦)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	العدالة الاجرائية	٣.٦٦٨	٦.٣٣٢٥٤	٧٣.٣%	مرتفع
٢	العدالة التعاملية "التفاعلية"	٣.٦٢٦	٧.٦٦١٢٩	٧٢.٥%	مرتفع
٣	العدالة التوزيعية	٣.٨٤٣	٥.٤٨٧٣٥	٧٦.٨%	مرتفع
	استبيان العدالة التنظيمية.	٣.٧٠٩	١٨.٤٤٨٧١	٧٤.١%	مرتفع

يتضح من جدول (١١): أن مستوى العدالة التنظيمية بالاتحادات الرياضية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبيان ككل (٣.٧٠٩) بنسبة (٧٤.١%)، كما تراوحت متوسطات استجابات عينة البحث نحو محاور الاستبيان بين (٣.٦٢٦) وبنسبة

(٧٢.٥%) لمحور "العدالة التعاملية" إلى (٣.٨٤٣) وبنسبة (٧٦.٨%) لمحور "العدالة التوزيعية".

ويتفق ذلك مع دراسة كلا من (ملاح، محمد، ٢٠٢٣ م) (عبد الوهاب، ياسر، ٢٠١٧ م) أنه فيما يتعلق بمنهج العدالة التنظيمية أظهرت نتائج البحث أن قيمة المتوسطات الحسابية للعدالة التنظيمية بأنواعها "الاجرائية – التعاملية - التوزيعية" كانت قيم مرتفعة.

ويعزى الباحثان ذلك إلى أن تطبيق العدالة والنزاهة في الاتحادات الرياضية يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل الاتجاهات الايجابية لدى العاملين فيها، حيث أن العاملين بالاتحادات الرياضية هم الركيزة الأساسية التي تساعد على تحقيق أهدافها، لذا فإن ادارة الاتحادات دائما تولي اهتمام بهم من خلال ترسيخ وسيادة مبدأ العدالة التنظيمية على اختلاف انواعها "اجرائية – تفاعلية - توزيعية" لما لها من دور إيجابي على تحقيق أهداف الاتحادات، علاوة على ذلك فإن القائمين على الاتحادات لديهم ثقة بأن العدالة التنظيمية تعتبر الأساس في توليد الثقة بين الادارة والعاملين بشكل يدفع العاملين لإنجاز الاعمال الموكلة إليهم بشكل أفضل.

وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الأول للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

- ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية؟
تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكا ٢ لمستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية، وذلك وفقاً لكل محور من محاور استبيان الرضا الوظيفي، ويوضح ذلك جدول رقم (١٢):

جدول (١٢)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو استبانة الرضا الوظيفي (ن=١٢٦)

م	وافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
المحور الأول : بيئة العمل وطبيعته بالاتحادات													
١	٢١	١٦.٦%	٦٩	٥٤.٧%	٢٦	٢٠.٦%	٥	٣.٩%	٥	٣.٩%	٣.٧٦١٩	٠.٩١٥٨٩	١٠.٩٢*
٢	٣٢	٢٥.٣%	٦٨	٥٣.٩%	٢٣	١٨.٢%	٢	١.٥%	١	٠.٧%	٤.٠١٥٩	٠.٧٥٨٧٨	١١٩.٣*
٣	٦٢	٤٩.٢%	٤٣	٣٤.١%	٢٠	١٥.٨%	٠	٠%	١	٠.٧%	٤.٣٠٩٥	٠.٧٩٤٦٢	٦٧.٤*
٤	٢٨	٢٢.٢%	٤٧	٣٧.٣%	٣٦	٢٥.٨%	١٠	٧.٩%	٥	٣.٩%	٣.٦٥٨٧	١.٠٣٦٦٣	٤٩.١*
٥	٣٧	٢٩.٣%	٤٤	٣٤.٩%	٣٣	٢٦.١%	٧	٥.٥%	٥	٣.٩%	٣.٨٠١٦	١.٠٥٠٨٧	٥١.٣*
٦	٤٦	٣٦.٥%	٥٨	٤٦%	١٤	١١.١%	٧	٥.٥%	١	٠.٧%	٤.١١٩٠	٠.٨٧٢٧٦	١٠.١٢*
٧	٣٩	٣٠.٩%	٥١	٤٠.٤%	٢٤	١٩%	١١	٨.٧%	١	٠.٧%	٣.٩٢٠٦	٠.٩٦٠٠٣	٦٥.٢*
٨	٥٨	٤٦%	٥٠	٣٩.٦%	١٧	١٣.٤%	٠	٠%	١	٠.٧%	٤.٣٠١٦	٠.٧٦١٧٩	٦٩.٣*
المحور الثاني: الرواتب والحوافز المادية والمعنوية بالاتحاد													
٩	٥٥	٤٣.٦%	٥٣	٤٢%	١٥	١١.٩%	٢	١.٥%	١	٠.٧%	٤.٢٦١٩	٠.٧٩١٧٤	١١٤.٦*
١٠	٤٥	٣٥.٧%	٤٥	٣٥.٧%	٢٣	١٨.٢%	١٢	٩.٥%	١	٠.٧%	٣.٩٦٠٣	٠.٩٩٩٢١	٦١.٤*
١١	٥١	٤٠.٤%	٥٥	٤٣.٦%	١٢	٩.٥%	٣	٢.٣%	٥	٣.٩%	٤.١٤٢٩	٠.٩٦٩٢٤	١٠.٤٣*
١٢	٣٢	٢٥.٣%	٥٣	٤٢%	٣١	٢٤.٦%	٩	٧.١%	١	٠.٧%	٣.٨٤١٣	٠.٩١٥٧٥	٦٧.٤*

م	وافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١٣	٤٨	%٣٨	٥٣	%٤٢	٢٣	%١٨.٢	١	%٠.٧	١	%٠.٧	٤.١٥٨٧	٠.٨٠٤١٢	*٩٧.٩
١٤	٤٠	%٣١.٧	٥١	%٤٠.٤	٢٤	%١٩	٧	%٥.٥	٤	%٣.١	٣.٩٢٠٦	١.٠٠٨٧٩	*٦٦.١
١٥	٣١	%٢٤.٦	٣٥	%٢٧.٧	٤٠	%٣١.٧	١٦	%١٢.٦	٤	%٣.١	٣.٥٧٩٤	١.٠٩٠٧١	*٣٥
١٦	٢٤	%١٩	٥٢	%٤١.٢	٣٦	%٢٨.٥	١٣	%١٠.٣	١	%٠.٧	٣.٦٧٤٦	٠.٩٢٨٠٥	*٦٢.٣
١٧	٣٨	%٣٠.١	٦١	%٤٨.٤	١٨	%١٤.٢	٥	%٣.٩	٤	%٣.١	٣.٩٨٤١	٠.٩٤٦٤٤	*٩٣.٤
المحور الثالث: العلاقات الانسانية بالاتحاد*٦٧.٧													
١٨	٣٥	%٢٧.٢	٥٤	%٤٢.٨	٢٦	%٢٠.٦	٧	%٥.٥	٤	%٣.١	٣.٨٦٥١	٠.٩٩٠٧٨	*٦٧.٧
١٩	٤٢	%٣٣.٣	٥٦	%٤٤.٤	٢٦	%٢٠.٦	١	%٠.٧	١	%٠.٧	٤.٠٨٧٣	٠.٨٠٠٢٠	*٩٥.٣
٢٠	٤٥	%٣٥.٧	٤٨	%٣٨	٢٧	%٢١.٤	٥	%٣.٩	١	%٠.٧	٤.٠٣٩٧	٠.٨٩٨٠٠	*٧٥.٧
٢١	٥٨	%٤٦	٥٠	%٣٩.٦	١٢	%٩.٥	٥	%٣.٩	١	%٠.٧	٤.٢٦١٩	٠.٨٥٠٢١	*١١٣.٤
٢٢	٤٥	%٣٥.٧	٥٤	%٤٢.٨	٢٢	%١٧.٤	٤	%٣.١	١	%٠.٧	٤.٠٩٥٢	٠.٨٥٢٥٦	*٨٩.٩
٢٣	٤٥	%٣٥.٧	٥٤	%٤٢.٨	١٥	%١١.٩	٦	%٤.٧	٦	%٤.٧	٤.٠٠٠٠	١.٠٥٠٧١	*٨١.٨
٢٤	٥٤	%٤٢.٨	٤٦	%٣٦.٥	١٦	%١٢.٦	٤	%٣.١	٦	%٤.٧	٤.٠٩٥٢	١.٠٥٣٩٧	*٨٥.٩
المحور الرابع: النمو المهني والوظيفي بالاتحاد													
٢٥	٣٧	%٢٩.٣	٥٦	%٤٤.٤	٢٣	%١٨.٢	٩	%٧.١	١	%٠.٧	٣.٩٤٤٤	٠.٩١٤٨٢	*٧٧
٢٦	٤١	%٣٢.٥	٥٠	%٣٩.٦	٣١	%٢٤.٦	٣	%٢.٣	١	%٠.٧	٤.٠٠٧٩	٠.٨٦٢٥٢	*٧٨.٤
٢٧	٤٢	%٣٣.٣	٥٥	%٤٣.٦	٢٢	%١٧.٤	٢	%١.٥	٥	%٣.٩	٤.٠٠٧٩	٠.٩٦٧٤٤	*٨٤.٣
٢٨	٦٥	%٥١.٥	٣٩	%٣٠.٩	١٤	%١١.١	٤	%٣.١	٤	%٣.١	٤.٢٤٦٠	٠.٩٩٣٤٧	*١١١
٢٩	٥٩	%٤٦.٨	٢٦	%٢٠.٦	٢٥	%١٩.٨	١١	%٨.٧	٥	%٣.٩	٣.٩٧٦٢	١.١٧٦١٩	*٦٩.٥
٣٠	٥٥	%٤٣.٦	٣٩	%٣٠.٩	٢٢	%١٧.٤	٧	%٥.٥	٣	%٢.٣	٤.٠٧٩٤	١.٠٢٤٥٢	*٧٥.٩

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (١٢) أن قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩.٤٩)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة للعبارات الدالة ما بين (٣٥: ١١٩.٣)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات.

كما يتضح من نتائج استبيان الرضا الوظيفي جدول (١٢) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (أوافق بشدة) بالنسبة للعبارات (٣-٨-٩-٢١-٢٤-٢٨-٢٩-٣٠)، وأيضا لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (١-٢-٤-٥-٦-٧-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢٢-٢٣-٢٥-٢٦-٢٧)، وأيضا لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارة (١٥)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

كما يتضح من الجدول (١٢) أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٣.٥٧٩ : ٤.٣٠٩) وهي قيمة مرتفعة.

ويرجع الباحثان ذلك إلي أن الاتحادات الرياضية على اختلاف انواعها دائما ما تهتم بالنواحي السلوكية للموارد البشرية بها والعمل على تحقيق نوع من الرضا الوظيفي للعاملين، ويتحقق ذلك عند ادراك العاملين بأن العمل الذي يقومون به يحقق القيم المهمة بالنسبة لهم، حيث أن شعور العاملين بالرضا يزيد لديهم القدرة على الابداع

والابتكار والقدرة على تحقيق التلاؤم والتوافق مع بيئة العمل والرغبة في الانجاز علاوة على تحسين أداء الاتحادات على المستوى المالي والاداري والفني، حيث أن للرضا الوظيفي أهمية في التأثير على سير العمل وزيادة فاعليته.

ويتفق ذلك مع دراسة كلا من (النعمي، فاطمة، ٢٠٢١م) (شديد، مصطفى، ٢٠٢١م) والتي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي له أثر معنوي في تطوير العمل الإداري للعاملين داخل المؤسسات، علاوة على ذلك فإن تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات سوف ينعكس على مهارات وقدرات العاملين الوظيفية أثناء العمل.

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية وكا ٢ لاستجابات عينة البحث لمستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية (ن = ١٢٦)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	بيئة العمل وطبيعته	٣.٩٨٦	٥.٥١٣٩٤	٧٩.٧%	مرتفع
٢	الرواتب والحوافز المادية والمعنوية	٣.٩٤٧	٦.٥٨٥٧٠	٧٨.٩%	مرتفع
٣	العلاقات الانسانية	٤.٠٦٣	٤.٨٩٩٨٩	٨١.٢%	مرتفع
٤	النمو المهني والوظيفي	٤.٠٤٣	٤.٥٥٥٧٥	٨٠.٨%	مرتفع
	استبيان الرضا الوظيفي	٤.٠٠٣	١٩.٧٩٢٣٧	٨٠.٠٧%	مرتفع

يتضح من جدول (١٣): أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبيان ككل (٤.٠٠٣) بنسبة (٨٠.٠٧%)، كما تراوحت متوسطات استجابات عينة البحث نحو محاور الاستبيان بين (٣.٩٤٧) وبنسبة (٧٨.٩%) لمحور "الرواتب والحوافز المادية والمعنوية" إلى (٤.٠٦٣) وبنسبة (٨١.٢%) لمحور "العلاقات الانسانية".

ويتفق ذلك مع دراسة (رجم، خالد، ٢٠٢٠م) والتي توصلت أنه فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين فقد أظهرت نتائج البحث أن قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي كان قيمة مرتفعة، ويختلف ذلك مع دراسة (سليمان، محم، ٢٠٢٣م) والتي توصلت أن العاملين داخل الاندية الرياضية يشعرون بعدم الرضا عن الأجور والحوافز حيث جاءت متوسطات استجاباتهم بدرجة متوسطة.

ويعزي الباحثان ذلك إلى أن الاتحادات دائماً ما تولي اهتمام ملحوظ بالرضا الوظيفي حيث أنه يعد أحد المتغيرات المهمة التي تحدد درجة انجاز العاملين للأهداف، حيث أن الفرد الذي يشعر بمستويات عالية من الرضا الوظيفي داخل الاتحادات التي يعمل بها عادة ما يكون متفانياً في العمل وي بذل قصارى جهده في أداء مهامه وواجباته، علاوة على ذلك فالرضا الوظيفي له دور في تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالاتحادات بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المؤسسة أو الرواتب أو الحوافز وغيرها.

وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الثاني للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

ما طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية؟

للإجابة على التساؤل الثالث للبحث إحصائياً قام الباحث بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، كما موضح بجدول (١٤).

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره

(ن = ١٢٦)

الرضا الوظيفي					العدالة التنظيمية
الدرجة الكلية	النمو المهني والوظيفي	العلاقات الانسانية	الرواتب والحوافز	بيئة العمل وطبيعته	
**٠.٧١١	**٠.٥٧٦	**٠.٦٠٧	**٠.٦٤٤	**٠.٧٦٨	العدالة الاجرائية
**٠.٨٠٤	**٠.٦٣٩	**٠.٦٦٥	**٠.٧٧٠	**٠.٨٤٩	العدالة التعاملية
**٠.٨٢٠	**٠.٦٣٧	**٠.٦٨٩	**٠.٧٨٧	**٠.٨٦٦	العدالة التوزيعية
**٠.٨٢٢	**٠.٦٥٣	**٠.٦٨٩	**٠.٧٥٥	**٠.٨٧٤	الدرجة الكلية

* دال عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (١٤) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) بين العدالة الاجرائية بالاتحادات الرياضية والرضا الوظيفي بمحاوره (بيئة العمل – الرواتب والحوافز – العلاقات الانسانية – النمو المهني والوظيفي).
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) بين العدالة التعاملية "التفاعلية" بالاتحادات الرياضية والرضا الوظيفي بمحاوره (بيئة العمل – الرواتب والحوافز – العلاقات الانسانية – النمو المهني والوظيفي).
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) بين العدالة التوزيعية بالاتحادات الرياضية والرضا الوظيفي بمحاوره (بيئة العمل – الرواتب والحوافز – العلاقات الانسانية – النمو المهني والوظيفي).
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) الدرجة الكلية لاستبيان العدالة التنظيمية والدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية.

ويعزي الباحثان ذلك إلى أنه قد فرضت التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة والتطورات التكنولوجية وزيادة وتنوع الخدمات على المؤسسات الرياضية الساعية للتميز ومنها الاتحادات الرياضية، إلى ادخال أساليب ادارية معاصرة لرفع الفعالية التنظيمية لها، ولا يتم ذلك إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري، حيث أن احساس العاملين داخل الاتحادات بالعدالة والمساواة سوف يكون له مردود ايجابي على احساسهم وشعورهم بالرضا الوظيفي بشكل يزيد من كفاءتهم وقدراتهم في أداء مهامه،

حيث يجدر الإشارة إلى أنه من السلوكيات التي تتأثر بالعدالة التنظيمية هو الرضا الوظيفي.

واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة كلاً من (ملاح، محمد، ٢٠٢٣ م) (خالد، رجم، ٢٠٢٠ م) (شديد، مصطفى، ٢٠٢١ م) (عبد الوهاب، ياسر، ٢٠١٧ م) والتي توصلت إلى وجود علاقة ترابطية إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات محل الدراسة، ويتفق كذلك مع دراسة (النعيمي، فاطمة، ٢٠٢١ م) والتي ترى أن الوصول إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تأثير الحوافز المادية والمعنوية، فإن ذلك يتحقق بوجود عدالة تنظيمية وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الثالث للبحث.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع:

هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينه البحث في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره للعاملين بالاتحادات الرياضية تبعاً لـ (نوع الاتحاد)؟

للإجابة على التساؤل الرابع للبحث إحصائياً قام الباحثان بحساب الفروق بين نوع الاتحاد (اوليمبي – غير اوليمبي) في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، كما موضح بجدول (١٥).

جدول (١٥)

الفروق بين نوع الاتحاد في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية (ن=١٢٦)

المحاور	نوع الاتحاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية	العدالة الاجرائية	اوليمبي (ن=٨١)	٢٩.٨١٤٨	٥.٧١٦٤٥	١.٣٠٣٧٠	غير دال
		غير اوليمبي (ن=٤٥)	٢٨.٥١١١	٧.٣٠٦٩٨		
	العدالة التعاملية	اوليمبي (ن=٨١)	٣٣.١١١١	٦.٦٣٧٠٢	١.٣١١١١	غير دال
		غير اوليمبي (ن=٤٥)	٣١.٨٠٠٠	٩.٢٤٨١٠		
	العدالة التوزيعية	اوليمبي (ن=٨١)	٣٠.٧٧٧٨	٥.٠٧٩٣٧	٠.٠٨٨٨٩	غير دال
		غير اوليمبي (ن=٤٥)	٣٠.٦٨٨٩	٦.٢١٥١٧		
	الدرجة الكلية	اوليمبي (ن=٨١)	٩٣.٧٠٣٧	١٦.٣٢٢٨٧	٢.٧٠٣٧٠	غير دال
		غير اوليمبي (ن=٤٥)	٩١.٠٠٠٠	٢١.٨٥٥٩٣		
الرضا الوظيفي	بيئة العمل	اوليمبي (ن=٨١)	٣٢.٤١٩٨	٤.٤٦٦١٦	١.٤٨٦٤٢	غير دال
		غير اوليمبي (ن=٤٥)	٣٠.٩٣٣٣	٦.٩٧٥٢٨		
	الرواتب والحوافز	اوليمبي (ن=٨١)	٣٥.٦٤٢٠	٥.٥٥٤٩٧	٠.٣٣٠٨٦	غير دال
		غير اوليمبي (ن=٤٥)	٣٥.٣١١١	٨.١٨٧٦٤		
	العلاقات	اوليمبي (ن=٨١)	٢٨.٥٤٣٢	٤.٤٨٠٦٥	٠.٢٧٦٥٤	غير دال

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نوع الاتحاد	المحاور
	٢٨٤.		٥.٦٢٦٢٤	٢٨.٢٦٦٧	غير اوليمبي (ن=٤٥)	الانسانية
غير دال	٠.٤٩٧-	٠.٤٢٢٢-	٣.٩٢٤٢٨	٢٤.١١١١	اوليمبي (ن=٨١)	النمو المهني
	٠.٤٥١-		٥.٥٥٣٨٧	٢٤.٥٣٣٣	غير اوليمبي (ن=٤٥)	
غير دال	٤٥٣.	١.٦٧١٦٠	١٦.٧٠٨٧١	١٢٠.٧١٦	اوليمبي (ن=٨١)	الدرجة الكلية
	٤٠٧.		٢٤.٥٦٥٢٧	١١٩.٠٤٤	غير اوليمبي (ن=٤٥)	

* قيمة (ت) الجدولية عند (٠.٠٥) = ١.٩٦

يتضح من جدول (١٥): لا توجد فروق بين متوسطات درجات نوع الاتحاد (اوليمبي – غير اوليمبي) في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية.

واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (حسني، احمد وزاهر، عمرو، ٢٠١٨م) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية تبعاً لنوع الاتحاد (أوليمبي – غير اوليمبي) ويتفق كذلك مع دراسة (شقراي، صفية، ٢٠١٨م) والتي ترى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) للعدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالنسبة لنوع المؤسسة.

ويرجع عدم وجود فروق إلى ادراك الاتحادات على اختلاف أنواعها "اوليمبي – غير اوليمبي" أهمية تطبيق مبدأ العدالة والمساواة وذلك لأثرها الايجابي، حيث أن شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل سوف يكون له مردود على الاداء التنظيمي بالإضافة إلى تأثيره على سلوكيات العاملين والتي يكون لها مردود على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بصفة خاصة وعلى الأداء بصفة عامة وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الخامس:

هل يوجد تباين دال احصائياً بين عينه البحث في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره تبعاً لـ (سنوات الخبرة - المستوى الوظيفي)؟

استخدم الباحثان أسلوب تحليل التباين الأحادي الاتجاه **ONE WAY ANOVA** للتحقق من صحة التساؤل احصائياً لمعرفة التباين في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره تبعاً لـ (المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة)، ويوضح جدول (١٦، ١٧) هذه الدلالات.
- المستوى الوظيفي:

جدول (١٦)
الفروق بين عينة الدراسة في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها الرضا الوظيفي
بمحاوره تبعاً لـ (المستوى الوظيفي) (ن = ١٢٦)

الاستبيان	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية	العدالة الاجرائية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٦.٦٥٣ ٤٩٩٥.٩٨٢ ٥٠١٢.٦٣٥	٢ ١٢٣ ١٢٥	٨.٣٢٦ ٤٠.٦١٨	٠.٢٠٥	غير دال
	العدالة التعاملية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٥.٠٠٧ ٧٣٣١.٩٢٢ ٧٣٣٦.٩٢٩	٢ ١٢٣ ١٢٥	٢.٥٠٣ ٥٩.٦٠٩	٠.٠٤٢	غير دال
	العدالة التوزيعية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٦٠.٤٨٣ ٣٧٠٣.٣٩٠ ٣٧٦٣.٨٧٣	٢ ١٢٣ ١٢٥	٣٠.٢٤٢ ٣٠.١٠٩	١.٠٠٤	غير دال
	الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٨٤.٣٨٧ ٤٢٣٥٩.٩٧١ ٤٢٥٤٤.٣٥٧	٢ ١٢٣ ١٢٥	٩٢.١٩٣ ٣٤٤.٣٩٠	٠.٢٦٨	غير دال
الرضا الوظيفي	بيئة العمل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٥.٧٦٢ ٣٧٨٤.٦٨٢ ٣٨٠٠.٤٤٤	٢ ١٢٣ ١٢٥	٧.٨٨١ ٣٠.٧٧٠	٠.٢٥٦	غير دال
	الرواتب والحوافز	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٤٧.٦٧٦ ٥٣٧٣.٧٥٢ ٥٤٢١.٤٢٩	٢ ١٢٣ ١٢٥	٢٣.٨٣٨ ٤٣.٦٨٩	٠.٥٤٦	غير دال
	العلاقات الانسانية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٧.٧٨٨ ٢٩٦٣.٣٢٣ ٣٠٠١.١١١	٢ ١٢٣ ١٢٥	١٨.٨٩٤ ٢٤.٠٩٢	٠.٧٨٤	غير دال
	النمو المهني والوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٨.٦٥٥ ٢٥٦٥.٧٠٣ ٢٥٩٤.٣٥٧	٢ ١٢٣ ١٢٥	١٤.٣٢٧ ٢٠.٨٥٩	٠.٦٨٧	غير دال
	الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٤٤٠.٧٨٣ ٤٨٥٢٦.٤٣١ ٤٨٩٦٧.٢١٤	٢ ١٢٣ ١٢٥	٢٢٠.٣٩٢ ٣٩٤.٥٢٤	٠.٥٥٩	غير دال

* قيمة (ف) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٢.٣٧

يتضح من جدول (١٦): أن قيمة (ف) المحسوبة لاستبيان العدالة التنظيمية واستبيان الرضا الوظيفي أقل من الجدولية (٢.٣٧)، مما يظهر وجود تباين غير دالة إحصائياً في متغير المستوى الوظيفي.

واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة كلا من (ملاح، محمد، ٢٠٢٣ م) (خالد، رجم، ٢٠٢٠ م) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين تعزى إلى المسمى الوظيفي ويعزى الباحثان ذلك إلى أن الاتحادات الرياضية محل الدراسة قد وظفت منهج العدالة التنظيمية داخل القطاعات الادارية المختلفة وذلك على كافة المستويات الوظيفية "علياً - وسطى -

تنفيذية"، وذلك لإدراك إدارات الاتحادات الدور الإيجابي للعدالة والمساواة بين كافة الوظائف في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين.
- سنوات الخبرة:

جدول (١٧)
الفروق بين عينة الدراسة في كل من العدالة التنظيمية بمحاورها الرضا الوظيفي بمحاوره تبعاً لـ (سنوات الخبرة) (ن = ١٢٦)

الاستبيان	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية	العدالة الاجرائية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٤.٢٥٦ ٤٩٩٨.٣٧٩ ٥٠.١٢.٦٣٥	٢ ١٢٣ ١٢٥	٧.١٢٨ ٤٠.٦٣٧	٠.١٧٥	غير دال
	العدالة التعاملية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٨.٢٧٢ ٧٢٩٨.٦٥٧ ٧٣٣٦.٩٢٩	٢ ١٢٣ ١٢٥	١٩.١٣٦ ٥٩.٣٣٩	٠.٣٢٢	غير دال
	العدالة التوزيعية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٦.٤٦٦ ٣٧٥٧.٤٠٧ ٣٧٦٣.٨٧٣	٢ ١٢٣ ١٢٥	٣.٢٣٣ ٣٠.٥٤٨	٠.١٠٦	غير دال
	الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٨٩.٦١٥ ٤٢٤٥٤.٧٤٢ ٤٢٥٤٤.٣٥٧	٢ ١٢٣ ١٢٥	٤٤.٨٠٧ ٣٤٥.١٦١	٠.١٣٠	غير دال
الرضا الوظيفي	بيئة العمل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٣.٧٧٦ ٣٧٨٦.٦٦٩ ٣٨٠٠.٤٤٤	٢ ١٢٣ ١٢٥	٦.٨٨٨ ٣٠.٧٨٦	٠.٢٢٤	غير دال
	الرواتب والحوافز	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٦.٤٧٥ ٥٤٠٤.٩٥٤ ٥٤٢١.٤٢٩	٢ ١٢٣ ١٢٥	٨.٢٣٧ ٤٣.٩٤٣	٠.١٨٧	غير دال
	العلاقات الانسانية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٧.٩٤٠ ٢٩٨٣.١٧١ ٣٠٠١.١١١	٢ ١٢٣ ١٢٥	٨.٩٧٠ ٢٤.٢٥٣	٠.٣٧٠	غير دال
	النمو المهني والوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١١.٢٩٢ ٢٥٨٣.٠٦٥ ٢٥٩٤.٣٥٧	٢ ١٢٣ ١٢٥	٥.٦٤٦ ٢١.٠٠١	٠.٢٦٩	غير دال
	الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٥٣.١٦٤ ٤٨٨١٤.٠٥٠ ٤٨٩٦٧.٢١٤	٢ ١٢٣ ١٢٥	٧٦.٥٨٢ ٣٩٦.٨٦٢	٠.١٩٣	غير دال

* قيمة (ف) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٢.٣٧

يتضح من جدول (١٧): أن قيمة (ف) المحسوبة لاستبيان العدالة التنظيمية واستبيان الرضا الوظيفي أقل من الجدولية (٢.٣٧)، مما يظهر وجود تباين غير دالة إحصائياً في متغير سنوات الخبرة.

واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة كلا من (ملاح، محمد، ٢٠٢٣ م) (خالد، رجم، ٢٠٢٠ م) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين متوسطات العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين تعزى إلى سنوات الخبرة وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الخامس للبحث.

نتائج البحث وتوصياته:**أولاً: نتائج البحث:**

- انطلاقاً من نتائج هذا البحث وفي ضوء المنهج المستخدم وفي حدود العينة وأداة جمع البيانات، يستخلص الباحثان ما يلي:
- تراعي ادارة الاتحادات الرياضية منح مكافآت ومنح عادلة تتناسب مع مجهودات العاملين.
 - تتيح الاتحادات الرياضية فرص التواصل والحوار بين العاملين والادارة لتنمية العلاقات الانسانية بينهم.
 - تحرص ادارة الاتحادات الرياضية على استشارة العاملين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بهم.
 - تتبنى ادارة الاتحادات الرياضية مفهوم النزاهة والعدالة بين كافة المستويات الادارية.
 - تهتم ادارة الاتحاد بتوزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بين العاملين بشكل عادل.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين العدالة الاجرائية بالاتحادات الرياضية والرضا الوظيفي بمحاوره (بيئة العمل – الرواتب والحوافز – العلاقات الانسانية – النمو المهني والوظيفي).
 - توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين العدالة التعاملية "التفاعلية" بالاتحادات الرياضية والرضا الوظيفي بمحاوره (بيئة العمل – الرواتب والحوافز – العلاقات الانسانية – النمو المهني والوظيفي).
 - توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين العدالة التوزيعية بالاتحادات الرياضية والرضا الوظيفي بمحاوره (بيئة العمل – الرواتب والحوافز – العلاقات الانسانية – النمو المهني والوظيفي).
 - توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) الدرجة الكلية لاستبيان العدالة التنظيمية والدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية.
 - لا توجد فروق بين متوسطات درجات نوع الاتحاد (اولمبي – غير اولمبي) في العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية.
 - لا توجد فروق بين متوسطات درجات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى إلى المستوى الوظيفي.
 - لا توجد فروق بين متوسطات درجات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى إلى سنوات الخبرة

ثانياً: توصيات البحث:

- استناداً إلى ما تم التوصل إليه من نتائج البحث، وفي ضوء تساؤلات البحث، يوصي الباحثان بما يلي:

- ١- ضرورة تطوير الأساليب الإدارية التقليدية من قبل الاتحادات الرياضية وتفعيل أبعاد منهج العدالة التنظيمية كأسلوب اداري مستحدث.
- ٢- ضرورة اهتمام الاتحادات الرياضية بوضع لائحة خاصة بالحوافز والمكافآت وفق ضوابط محددة.
- ٣- إجراء دراسة للصعوبات والتحديات التي تواجه العاملين داخل الاتحادات الرياضية والعمل على حلها.
- ٤- الاهتمام بتطبيق نظام ترقيات يراعي العدالة بين العاملين داخل الاتحادات الرياضية.
- ٥- تفعيل منهج العدالة التنظيمية داخل القطاعات الادارية المختلفة وذلك على كافة المستويات الوظيفية.
- ٦- التأكيد على تفعيل نظام الحافز المادي والمعنوي بشكل تكاملي وموضوعي وعادل بين العاملين وفق معايير الاداء والجهد المبذول..
- ٧- ضرورة تعزيز احساس العاملين بالعدالة التنظيمية بأنواعها "اجرائية – تعاملية – توزيعية" لدورها المؤثر في احساسهم بالرضا الوظيفي.
- ٨- تحسين مستوى الاستقرار الوظيفي والدعم النفسي للعاملين بالاتحادات الرياضية من خلال العدالة التنظيمية.
- ٩- ضرورة تنمية وتدعيم ادراك العاملين بالاتحادات الرياضية بالرضا الوظيفي لما له من دور مهم في رفع الروح المعنوية لتحقيق الاهداف التنظيمية المرغوب فيها.

((المراجع))

- أولاً: المراجع باللغة العربية:
١. الصاوي، محمد (٢٠٢٣م): العدالة التنظيمية وعلاقتها براس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية، بحث منشور، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد ٦٥، المجلد ٦، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، مصر.
 ٢. العنزي، مالك (٢٠٢٠م): تأثير العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال المزاج والثقة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١٣)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.
 ٣. الغامدي، أحمد (٢٠٢٠م): الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (٤)، العدد، (٤٤)، الرياض.
 ٤. الفهداوي، فهمي (٢٠٠٤م): تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردني، المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد (٢٤)، العدد (٢)، القاهرة.
 ٥. النعيمي، فاطمة (٢٠٢١م): أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، المجلد (٥)، العدد (٦)، عمان.
 ٦. بشير، محمد، (٢٠١٢م): أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر، بحث غير منشور، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، مصر.
 ٧. حسني، أحمد وزاهر، عمرو (٢٠١٨م): المشاركة المعرفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية، بحث منشور، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد ٤٧، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط.
 ٨. رجم، خالد (٢٠٢٠م): تحليل العلاقة الارتباطية بين ممارسات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري – قسنطينة ٢، المجلد (٦)، العدد (٢).
 ٩. زيد، جمال (٢٠٢٢م): أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي"، دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية بأمانة العاصمة صنعاء، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، العدد (٣٤)، اليمن.
 ١٠. سليمان، محمد (٢٠٢٣م): الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد ٦٥، المجلد ٣، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط.

١١. **شديد، مصطفى (٢٠٢١م):** الصحة التنظيمية في المنظمات العامة: ما بين العدالة التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد المصري، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، العدد ٢، المجلد ١٢، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
١٢. **شقراي، صفية (٢٠١٨م):** قياس أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة: دراسة حالة عينة من العمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالأغواط، مجلة الباحث، العدد ١٨، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
١٣. **عبد الوهاب، ياسر (٢٠١٧م):** العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الاداء: دراسة حالة البنك المركزي، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة حسبية بن بو علي بالشلف، العدد (١٨).
١٤. **عثمان، أحمد (٢٠٢٢م):** أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين بالتعليم العالي بالسودان: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة كسلا - شرق السودان، مجلة جامعة كسلا، جامعة كسلا، العدد (٢٠).
١٥. **عطية، عبده محمود، (٢٠٠٨م):** أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط.
١٦. **ملاح، محمد (٢٠٢٣م):** العدالة التنظيمية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بلدية رفح، المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (٢)، العدد (٢)، الأكاديمية الافريقية للدراسات المتقدمة.
١٧. **قدري، عبد الناصر (٢٠٢٣م):** واقع التسيير الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية، مجلة دفاتر المخبر، المجلد (١٨)، العدد (١)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية:

- 18.Khan, M. N. I. (2023).** Teachers Satisfaction REGARDING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN GOVERNMENT COLLEGES AT SIRAJGANJ DISTRICT OF BANGLADESH. EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS), 10(1)
- 19.Mehrdad, G, (2013),** The relationship between employees empowerment with jop satisfaction in Melli Bank of Guilan.