

متطلبات العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في الأندية الرياضية.

حسن احمد الشافعي

كلية التربية الرياضية للبنات – جامعة الإسكندرية

إيمان محمد الأشقر

كلية التربية الرياضية للبنات – جامعة الإسكندرية

سحر السيد أبو العلا

كلية التربية الرياضية للبنات – جامعة الإسكندرية

المقدمة واهمية البحث

يعتبر تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية في المنظمة أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة به، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة. (١٧ : ٥٨)

ومن السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة في المنظمة سلوك المواطنة التنظيمية وهو سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختياريا دون أن يكون هذا السلوك مرتبطا بشكل مباشر بجوائز المنظمة ومكافآتها. (١ : ٢٤)، (١٨ : ١١)

حيث تعد المواطنة التنظيمية ركيزة أساسية في بناء العلاقات الإنسانية والسلوكية والتنظيمية داخل المنظمة وخارجها ، حيث يعكس هذا المفهوم إمكانية المنظمة في تفاعلها بيئيا واجتماعيا ، وفي دعمها لقيم التوافق ضمن الأهداف والمصالح ، لرفع مستويات الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي. (٨ : ١٣)

كما تساهم المواطنة التنظيمية في تحسين الأداء الكلي للمنظمة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة. (١٦ : ٥٤)

وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في المواطنة التنظيمية والتي من ضمنها العدالة التنظيمية والتي تتمثل في الرضا الوظيفي و الأداء التنظيمي ، الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية يتكون مفهومها من مجموعة أبعاد رئيسية : عدالة التوزيع ، عدالة الإجراءات ، عدالة التعاملات ، وهذه الأبعاد تبقى مترابطة ومتداخلة وتؤدي في النهاية الي مدي إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية في منظمة العمل. (١٥ : ٢٦)

اما القيادة الإدارية تعد احد أهم العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية وفي بناء وتكوين قيم ومبادئ ثقافة المنظمة والتي بدورها تؤثر تأثيرا بالغا في سلوكيات الموظفين في مختلف المسويات الإدارية ، وما من شك فإن للممارسات التطوعية أو المواطنة التنظيمية التي يقوم بها القادة المسؤولون انعكاسها المباشرة علي قيم وأفعال وسلوك المرؤوسين الذين يستلهمون التوجيه والإرشاد منهم. (٧ : ٥٤) ، (١١ : ٢٠)

وعمر الموظف والثقافة التنظيمية لهما تأثير واضح علي المواطنة التنظيمية من خلال تأثيره علي بعض المتغيرات الوسيطة فالعوامل الذاتية المؤدية الي ظهور المواطنة التنظيمية عند الأفراد تختلف باختلاف أعمارهم ومدة خدمة الموظف. (١٩ : ٢٧) ، (٩ : ٣٦)

وتعد مدركات العدالة من أحد أبرز المتغيرات التي يمكن دراسة تأثيرها علي متغيرات النواتج السلوكية التربوية نظرا لأهميتها لكل قرارات وعمليات الموارد البشرية ، وقدرتها علي تفسير الاتجاهات وردود الفعل السائدة في مكان العمل وتنقسم الي العدالة التوزيعية ،العدال الإجرائية ،عدالة التفاعل الشخصي، عدالة المعلومات. (٣٠ : ٢٨٠) ، (٤٤ : ٢٠١) ، (٢٠ : ٥٤)

العدالة التنظيمية تشير الي نظرية عدالة العائد " لأدمز" (Admas) ونظرية التبادل الاجتماعي أي العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل بالإضافة الي تبادل العاملين مهارات وجهد العمل في مقابل الحصول علي شئ له قيمة من المؤسسة سواء في صورة منافع إقتصادية او غير إقتصادية Relative deprivation .

(٣٧ : ٢٥)، (١٢ : ٢٨)، (٢٩ : ٥١)

ومفهوم العدالة الإجرائية يركز علي طريقة تخصيص النواتج ولهذا فهي تركز علي الطريقة التي بمقتضاه صنع قرارات التوزيع والتخصيص في المؤسسات ، حيث تم تحديد ست قواعد عامة لعدالة الإجراءات منها قاعدة الاخلاق التي تعكس توافق إجراءات التخصيص مع القيم والأخلاق. (٢٥ : ٢١٠)، (٣٤ : ٥٢)

وهناك بعض النماذج لتفسير تأثير العدالة الإجرائية النموذج الاول مثل نموذج المصالح الخاصة (the self interest model) في العدالة الإجرائية ويركز هذا النموذج علي أن الفرد يهتم بالرقابة علي عمليات إتخاذ القرارات نظرا لاهتمامه بالنواتج التي يحصل عليها جراء عدالة إجراءات اتخاذ القرار، والنموذج الثاني في العدالة الإجرائية فهو نموذج قيم المجموعة (the group value) وطبقا لهذا النموذج يقوم أفراد الجماعات بوضع مصالحهم الشخصية جانبا ويتصرفون بطريقة تسعد كل أعضاء الجماعة أكثر من مجرد ما يطرحه نموذج المصلحة الخاصة. (٣٣ : ١٢٤، ١٢٧،

مفهوم العدالة التفاعلية في الممارسات التنظيمية والاتصالات من قبل الإدارة للعاملين- يركز علي العاملة الشخصية التي يتلقاها الأفراد أثناء عملية تنفيذ الإجراءات والقرارات، هكذا تعد العدالة التفاعلية جزءا هاما من التبادل الاجتماعي بين القائد والمرؤوس حيث يحتاج القائد ان يتبادل المدخلات مع المرؤوسين ومن وجهة نظر العاملين، تعمل العدالة التفاعلية علي إيصال وشرح أسباب تخصيص الموارد في المجموعة وهو ما يطلق عليه عدالة الاتصالات . (٢١ : ٤٣)

وهناك أربعة خصائص لعدالة الاتصالات تتمثل في الصدق: truthfulness، الاحترام : respect، الاخلاص: sincerity ، التبرير : justification ، ويضيف كوهين (٢٠٠١) ان العدالة التفاعلية تقسم علي حسب الخصائص الاربعة السابقة لعدالة الاتصالات بحيث تشتمل عدالة التفاعل الشخصي علي مكونين هما الاحترام والاخلاص اما عدالة المعلومات فتكون من مكونين هما الصدق والتبرير . (٢٤ : ٢٧٨)

العلاقة بين مدركات العدالة وبين سلوك المواطن التنظيمية بقاء ونمو المؤسسات متوقف بقيام أعضاء المؤسسة بسلوكيات المواطن التنظيمية والمشاركة في الأنشطة التعاونية ، مجموعة المساهمات التي تساعد في فعالية المؤسسة ، والمؤسسات الأكثر نجاحا هي تلك المؤسسات التي يمارس العاملون فيها سلوكيات المواطن التنظيمية. (٢٣ : ١٠٨)، (١٣ : ٥٦)، (٤٢ : 51)

إن قبول أهداف وقيم المؤسسة والاستعداد لبذل مجهودا إضافيا يجعل العاملين أكثر التزاما وإرتباطا بالمؤسسة، ولهذا يعكس الالتزام التنظيمي حجم القوة النسبية لتوحد الفرد ومشاركته في المؤسسة بذاتها ولهذا فإن الالتزام المعياري غالبا ما يتم استبعاده من الدراسات ويبقى الالتزام العاطفي والالتزام المستمر هما الأكثر استخداما . (٢٨ : ٣٠١)، (٢٦ : ٤٠٢)

وهناك علاقة إيجابية بين متغيرات العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وتشير نظرية عدالة العائد لأدمز إلي أن إدراك عدم العدالة في التوزيع يؤدي الي حالة من المشاعر السلبية والضغط النفسية ومشاعر الاستياء ولهذا تؤثر عدالة التوزيع علي مدى التزام العاملين والمعاملة العادلة يمكن أن تولد شعورا إجباريا لدي العاملين بضرورة مبادل هذه المعاملة عن طريق دعم أهداف المؤسسة وتوليد اتجاهات إيجابية نحوها. (٣٩ : ٩٨)، (٤٤ : ٢٠١)، (٤١ : ٨٢)

العلاقة بين مدركات العدالة والنية في ترك العمل إن شعور الفرد بعدم العدالة ربما يدفعه الي ترك العمل ، وان غياب العدالة ربما يؤدي الي الإسراع بترك العاملين للمؤسسة ، و العدالة التنظيمية أن مدركات العدالة لدي العاملون تؤدي الي تشكيل اتجاهات إيجابية عن العمل ونواتج العمل والمشرفين (٣٠ : ٢٨٠)، (٤٦ : ٣٩٦)

وعدالة التوزيع تؤثر علي رضا المرؤوسين والالتزام التنظيمي، والعدالة الإجرائية تشير الي عدالة الأساليب والأليات والعمليات المستخدمة لتحديد النواتج وتتنبأ بالعديد من النواتج السلوكية مثل الرضا عن العمل والالتزام التنظيمي وسلوكيات الانسحاب من العمل . (٨٢ : ٣٥) (٤٣ : ٣٨) (٢٩٩ : ٢٢) (٢٧٨ : ٢٢)

العدالة التفاعلية تختص بالجانب الاجتماعي في العدالة ، ولهذا تعد العدالة التفاعلية احد الاعتبارات الهامة في مكان العمل بسبب التأثيرات المرتبطة بالمعاملة غير العادلة (يطلق عليها عدالة المعاملة) ويتم قياسها عندما يكون المستهدف هو المؤسسة وتركز عدالة المعلومات علي التفسيرات المقدمة للعاملين بشأن الإجراءات التي تم استخدامها بطريقة معينة . (٤٥ : ٢٣٦) ، (٤٦ : ٣٩٦) ، (٢٤ : ٢٨٢)

العلاقة بين كل من (العدالة التوزيعية - العدالة الإجرائية - العدالة التفاعلية - عدالة المعلومات) ومتغيرات النواتج السلوكية تتضح في :

- تؤثر ايجابيا علي سلوك المواطنة التنظيمية .
- تؤثر ايجابيا علي سلوك الالتزام التنظيمي .
- تؤثر ايجابيا علي سلوك الرضا عن العمل .
- و تؤثر سلبيا علي النية في ترك العمل . (٢٧ : ٤٨)

أسباب تناول موضوع البحث

- كثير من الدراسات ركزت علي العدالة في توزيع الأجور والمكافآت وتجاهلت الإجراءات أو الوسائل المستخدمة في الوصول لهذه النتائج .
- تحول اهتمام البحوث من التركيز علي العدالة التوزيعية الي التركيز علي العدالة الإجرائية .
- إن الإجراءات المستخدمة لتحديد النواتج قد تكون أكثر أهمية من النواتج في حد ذاتها .
- تناول الباحثون أيضا " العدالة التفاعلية " حيث انها تركز علي توضيح وشرح أسباب تخصيص الموارد وتوزيع المكافآت .
- تأثر العدالة التنظيمية علي متغيرات النواتج والاتجاهات الوظيفية السلوكية لأن إدراك عدالة عمليات وممارسات المؤسسات تؤثر علي سلوكيات ونواتج العمل .
- من أجل توفير دليلي تجريبي حول طبيعة ودلالة وقوة العلاقة بين مكونات العدالة التنظيمية للنموذج الرباعي في العدالة وبين متغيرات النواتج السلوكية في البيئة المصرية (المؤسسات الرياضية)
- تركز هذه الدراسة علي العلاقة بين مدركات العدالة واتجاهات وسلوكيات العاملين بالمؤسسات .
- تعد الموارد البشرية احد مصادر الميزة التنافسية في المؤسسات الرياضية .
- ومن ممارسات الاستراتيجية في إدارة المؤسسات هو تحقيق وتمكن وصياغة العدالة التنظيمية بإعتبارها لها القواعد العامة في تحقيق استقرار واستمرار ونمو المؤسسات .
- إن إجراءات إتخاذ القرارات كانت غير عادلة - يؤدي ذلك الي تقليل مستوي الرضا عن العمل ومستوي إلتزام الأفراد تجاه أصحاب العمل - والنية في ترك العمل - وتقليل مستويات سلوكيات المواطنة التنظيمية .
- الأداء الوظيفي للعاملين يمكن ان يزيد او يقل في علاقته بمدركات عدم العدالة . ولهذا فإن مدركات عدم العدالة لا تؤدي فقط إلي الاستياء وعدم الرضا ولكنها تؤثر سلبا علي الأداء الوظيفي .
- وتخفيض جودة العمل - كما تقلل من درجة التعاون السائدة بين العاملين .

ولقد استفاد الباحثين من نتائج الدراسات السابقة الآتية في موضوع البحث نذكر منها :

- دراسة ثامر محمد محارمة (٢٠٠٨) (٤) بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية القطرية , ودراسة أولغا شربتجي (٢٠٠٦) (٣) بعنوان العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية , ودراسة سعيد شعبان حامد (٢٠٠٣) (١٠) بعنوان اثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي

كمتغيرين وسيطين علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي (دراسة ميدانية) , ودراسة احمد بن سالم العامري (٢٠٠٣) (٢) بعنوان محددات أثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات , ودراسة عبد الله الخميس (٢٠٠١) (١٤) بعنوان البحث علاقة خصائص الوظيفية بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي الموظفين , ودراسة ثامر محمد محارمة (٢٠٠٠) (٥) بعنوان إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية, ودراسة Podsakoff et al. (٢٠٠٩) (٣٦) بعنوان individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors , ودراسة ISHAK (٢٠٠٩) (٣٢) بعنوان "empirical stud –Malaysia citizenship behavior" , ودراسة Yilmaz (٢٠٠٨) (٤٧) بعنوان "organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools" , ودراسة Saraih et al (٢٠٠٦) (٤٠) بعنوان "the effect of organizational justice and leadership behavior to organizational citizenship behavior a survey in northern Malaysia university college o engineering" , ودراسة Gautam et al. (٢٠٠٤) (٢٨) بعنوان "Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal"

أهداف البحث :

التعرف علي متطلبات العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في الأندية الرياضية من خلال :

- التعرف علي العدالة التنظيمية وأقسامها من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية والعدالة المعلوماتية (النموذج الرباعي) وعلاقتها ببعض الاتجاهات الوظيفية.
- التعرف علي النواتج السلوكية التربوية الخاصة بالالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية والرضا عن العمل والنية في ترك العمل .
- التعرف علي العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في المؤسسات الرياضية (الأندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية)

التساؤل

- ما هي متطلبات العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في الأندية الرياضية ؟
إجراءات البحث :

منهج البحث

استخدم فريق البحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث :

- أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية التالية (نادى الاتحاد السكندري - نادى سموحة الرياضى – نادى الاسكندرية الرياضى –النادى الاولمبى – نادى أصحاب الجياد)
- جميع العاملين بالمستويات الادارية الثلاثة
- بعض أعضاء الجمعية العمومية بكل الأندية الرياضية

عينة البحث

- قد تم اختيار (٦٥) عضوا بالطريقة العشوائية وذلك للدراسة الاستطلاعية لبناء الاستمارة واستبعادهم من عينة البحث لتصبح عينة البحث الأساسية (٣٥٥) فردا

جدول (1) عينه البحث

م	الفئات / العينة	العينة	العينة الاستطلاعية	العينة المستبعدة	العينة الأساسية	النسبة
١	أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية	٤٥	١٠	٥	٣٠	٨.٤٥%
٢	العاملين بالمستويات الإدارية الثلاثة	١٧٥	٢٥	٢٥	١٢٥	٣٥.٢١%
٣	بعض أعضاء الجمعية العمومية بكل الأندية الرياضية	٢٥٠	٣٠	٢٠	٢٠٠	٥٦.٣٤%
	المجموع	٤٧٠	٦٥	٥٠	٣٥٥	١٠٠%

أدوات جمع البيانات :

تم استخدام استمارة استبيان من تصميم الباحثين واتبعا الخطوات التالية لتصميم الاستمارة :

- ١- إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث العلمية والمراجع المتصلة بالموضوع .
- ٢- تحديد محاور الاستبيان حسب الاهداف الموضوعية.
- ٣- تحديد مفردات العبارات التي تعبر عن محاور الاستبيان.
- ٤- عرض الاستبيان بصورته الاولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين وبالأقسام العلمية في مجال الإدارة والإدارة الرياضية وإدارة الأعمال وإدارة الجودة الشاملة و البالغ عددهم (١٠) خبراء وذلك للتعرف على :

- مناسبة المحاور لموضوع البحث .
- ارتباط العبارات الخاصة بكل محور .
- كفاية وشمول وارتباط وموضوعية العبارات .
- وانحصرت نسبة الاتفاق للخبراء علي الاستبيان في صورته النهائية بين (٩٠ : ١٠٠%) وذلك بعد حذف بعض العبارات من كل محور وفقاً لأراء الخبراء .

المعاملات العلمية لاستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق الإستمارة:

تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين :

- أ- صدق المحتوى :أعتمد الباحثين على صدق المحكميين وذلك للتعرف على مدى مناسبة المحاور و العبارات ومدى وضوحها ، حيث تم حذف بعض العبارات وتعديلها وفقاً لآراء الخبراء .
- ب- صدق الاتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين العبارات و المجموع الكلي للمحور الذي تنتمي اليه (أى بين درجة العبارة و المجموع الكلي لعبارة المحور الذي تنتمي اليه)

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذى تنتمى إليه العبارة

م	المحور	مسلسل العبارات	معامل الارتباط	الدلالة
١	المحور الأول : العدالة التنظيمية	٥٢ - ١	٠.٨٠٤-٠.٧٥٣	٠.٠١
٢	المحور الثاني : النواتج السلوكية التربوية	٧٠ - ٥٣	٠.٧٤٤-٠.٦٩٨	٠.٠١
٣	المحور الثالث : العلاقة بين مدرجات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في المؤسسات الرياضية (الأندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية)	١٠٥-٧١	٠.٧٦٨-٠.٧٠٨	٠.٠١

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان مع المحور الذى تنتمى إليه تلك العبارات - ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور و الدرجة الكلية للاستمارة و التى يوضحها الجدول التالى

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

رقم المحور	المحور	معامل الارتباط
الأول	المحور الأول : العدالة التنظيمية	٠.٧٤٤
الثانى	المحور الثانى : النواتج السلوكية التربوية	٠.٧٣٩
الثالث	المحور الثالث : العلاقة بين مدرجات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في المؤسسات الرياضية (الأندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية)	٠.٧٥٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٥١٥

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله

ثانياً الثبات : تم ايجاد الثبات بطريقتين :

أ- طريقة إعادة التطبيق للاستمارة : تم إعادة تطبيق استمارة الاستبيان بعد خمسة عشر يوماً لعينة قوامها (١٥) فرداً واختبروا عشوائياً من المجتمع الاصلى للبحث وهم من غير عينة البحث الاساسية وتم حساب معامل الارتباط بين نتائج من مرتى التطبيق وكان معامل الثبات ٩١٢.

ب- حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك (كرونباخ)

- أتضح أن معاملات ثبات عبارات المحاور قيم مرتفعة وتدل على ثبات العبارات وأن قيم معاملات ثبات كل محور أقل من او تساوى معامل ثبات المحور ذاته مما يدل على أن حذف أى مفردة من المجور يؤثر سلباً على المحور ، كما تم حساب معامل الثبات لمحاور الاستمارة وللستمارة ككل بطريقة ألفا كرونباك.

جدول (٤)
معاملات ثبات محاور الاستبيان

م	المحور	مسلسل العبارات	ثبات العبارات	ثبات المحور	ثبات الإستمارة
١	المحور الأول : العدالة التنظيمية	٥٢-١	٠.٨٢٧-٠.٧٨٨	٠.٨٣٧	٠.٨٦٦
٢	المحور الثاني : النواتج السلوكية التربوية	٧٠-٥٣	٠.٨٣٧-٠.٧٩١	٠.٨٤١	
٣	المحور الثالث: العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في المؤسسات الرياضية (الأندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية)	١٠٥-٧١	٠.٨٤٥-٠.٧٧٧	٠.٧٥٤	

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٥١٥

يتضح من جدول رقم (٤) أن قيم معاملات ثبات المحاور والإستمارة ككل قيم مرتفعة مما يدل على ثبات الإستمارة. المجال الإحصائية :

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط
- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.
- قيمة ت

عرض ومناقشة النتائج:

المحور الأول : العدالة التنظيمية

جدول (٥) :

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول "العدالة التنظيمية"

م	العبارات	أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥)		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
١	مفهوم مدركات العدالة من أحد أبرز المتغيرات التي تؤثر على النواتج السلوكية لأهميتها لكل القرارات والعمليات الخاصة بالمواد البشرية وقدرتها على تفسير الاتجاهات وردود الفعل الساندة في مكان العمل	٢.٣٨	٠.٦٢	٢.٤٦	٠.٩٥	٠.٩١	٢.٤٣	٨٠.٨٤

م	العبارة	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
٢	العدالة التنظيمية تؤثر على متغيرات النواتج والاتجاهات الوظيفية السلوكية	٢.٤٤	٠.٥٧	٢.٥١	٠.٤٣	١.٣٢	٢.٤٨	٨٢.٦٥
	العدالة التنظيمية تنقسم إلى الآتي							
٣	العدالة التوزيعية	٢.٥٤	٠.٦٦	٢.٦١	٠.٣٥	١.٢٩	٢.٥٨	٨٥.٩٨
٤	العدالة الإجرائية	٢.٤٨	٠.٦٣	٢.٣٧	٠.٤٧	١.٨٨	٢.٤٢	٨٠.٦٠
٥	عدالة التفاعل الشخصي	٢.٥٤	٠.٧٠	٢.٤٣	٠.٤٧	١.٧٧	٢.٤٨	٨٢.٦٠
٦	عدالة المعلومات	٢.٦٤	٠.٧٢	٢.٦٧	٠.٤١	٠.٤٩	٢.٦٦	٨٨.٥٦
	العدالة التوزيعية							
٧	في نظرية التبادل الاجتماعي تعني العدالة التنظيمية العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل	٢.٤١	٠.٦٧	٢.٥١	٠.٣١	١.٨٧	٢.٤٧	٨٢.٢١
٨	تبادل العاملين مهارات وجهد العمل مقابل الحصول على شيء له قيمة من المؤسسة الرياضية (الأندية) سواء في صورة منافع اقتصادية أو غير اقتصادية	٢.٣٩	٠.٦٩	٢.٤٣	٠.٦٨	٠.٥٥	٢.٤١	٨٠.٤٢
	في نظرية الحرمان النسبي							
٩	يحدث الحرمان النسبي عندما يقارن الفرد أو المجموعة المكافآت التي تلقاها بالمجموعات المرجعية محل المقارنة	٢.٤٠	٠.٦٦	٢.٤٨	٠.٤٩	١.٢٥	٢.٤٤	٨١.٤٣
١٠	تركز هذه النظرية على ردود الفعل السلوكية التي تصاحب مشاعر الإحباط أو الأمل كاستجابة لمواقف الشعور بعدم العدالة	٢.٥٩	٠.٦٥	٢.٥١	٠.٦٨	١.١٢	٢.٥٤	٨٤.٨٣
١١	تميز هذه النظرية بين الحرمان الأناني "Egoistic deprivation" والحرمان القدري "Fraternal deprivation"	٢.٦٧	٠.٧٣	٢.٧١	٠.٧٦	٠.٥٥	٢.٦٩	٨٩.٨٣
	في نظرية دوافع تحقيق منافع شخصية "ملموسة أو غير ملموسة"							
١٢	الإحساس بالانتماء نتيجة إشباع حاجات اجتماعية أو عاطفية وما يستتبع ذلك من نتائج أو لاعتبارات أخلاقية	٢.٥٨	٠.٨٥	٢.٦٢	٠.٤٦	٠.٥٥	٢.٦٠	٨٦.٧٣
	في نظرية عدالة العائد (Admas 1965) تتكون من أساسيين هما							
١٣	الأول: محددات إدراك العدالة أي العوامل	٢.٣٦	٠.٦٢	٢.٣٩	٠.٤٥	٠.٥٣	٢.٣٨	٧٩.٢٣

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأنندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	التي تؤثر على شعور الفرد بالعدالة							
١٤	الثاني: الطرق الاتي بمقتضاها يستجيب الفرد للشعور بعدم العدالة (عدالة التوزيع في نظرية عدم الارتياح المعرفي (cognitive dissonance)	٢.٤٥	٠.٧٢	٢.٤٨	٠.٤٨	٠.٤٧	٢.٤٧	٨٢.٢٣
١٥	تركز على تعديل المدخلات أو تعديل النواتج أو استبدال نموذج المقارنة أو ترك العمل أو استبدال الوظيفة وتعتمد على رد الفعل لنواتج عدم العدالة غير مناسبة فإذا كانت غير مناسبة فإن الفرد يشعر بعدم العدالة التوزيعية	٢.٦٨	٠.٦٢	٢.٥٧	٠.٥٨	١.٧٢	٢.٦٢	٨٧.٢٧
	في نظرية تقييم العدالة " Justice " Judgment Model							
١٦	أي تطبيق قواعد مختلفة للعدالة من منظور الشخص الذي يتخذ قرارات التوزيع أو التخصيص مثل العدالة Equity والحاجة Needs والمساواة Equality	٢.٤٣	٠.٥٩	٢.٥٢	٠.٣٤	١.٨١	٢.٤٨	٨٢.٦٩
١٧	قاعدة المساواة تنص على أن كل فرد يجب أن يتلقى نواتج مشابهة بغض النظر عن حاجته أو مساهمته	٢.٥١	٠.٦٧	٢.٦٣	٠.٦٤	١.٧٠	٢.٥٨	٨٥.٩٤
١٨	قاعدة الحاجة تركز على أن الأفراد ذوي الاحتياجات الكثيرة يجب أن يتلقوا نتائج أكبر	٢.٣٨	٠.٦٣	٢.٤٨	٠.٦٩	١.٤٤	٢.٤٤	٨١.١٨
١٩	التوزيع يطبق قواعد توزيع اختيارية وإتباع قواعد مختلفة في أوقات مختلفة	٢.٣٨	٠.٤٩	٢.٤١	٠.٧٣	٠.٤٧	٢.٤٠	٧٩.٨٦
	العدالة الإجرائية							
٢٠	طريقة تخصيص النواتج التي بمقتضاها تصنع قرارات التوزيع والتخصيص في المؤسسات	٢.٦٠	٠.٩١	٢.٥٤	٠.٦٩	٠.٧١	٢.٥٧	٨٥.٥٤
	القواعد العامة لعدالة الإجراءات تتضح في							
٢١	اتساق إجراءات التخصيص عبر الأشخاص ومع مرور الزمن	٢.٣٨	٠.٦٤	٢.٤٣	٠.٥٤	٠.٨٣	٢.٤١	٨٠.٢٤
٢٢	استبعاد المصالح الشخصية للفرد والولاء الأعمى	٢.٤٤	٠.٥٥	٢.٥١	٠.٥٩	١.٠٧	٢.٤٨	٨٢.٧١
٢٣	قاعدة الدقة بمعنى أن تستند عملية التخصيص إلى معلومات دقيقة	٢.٧٣	٠.٥٩	٢.٦٨	٠.٨٦	٠.٦٦	٢.٧٠	٩٠.١١

م	العبارة	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأتندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
٢٤.	قاعدة توفر فرص التصحيح	٢.٣٣	٠.٦٥	٢.٣١	٠.٧٥	٠.٣١	٢.٣٢	٧٧.٣٤
٢٥.	التمثيل لكل المتلقين	٢.٤٩	٠.٤٩	٢.٥٥	٠.٨٤	٠.٨١	٢.٥٢	٨٤.١١
٢٦.	الأخلاق التي تعكس إجراءات التخصيص مع القيم والأخلاق (Levental 1980)	٢.٤٤	٠.٦١	٢.٣٩	٠.٧٢	٠.٧٥	٢.٤١	٨٠.٤٦
	نماذج العدالة الإجرائية تتخذ النماذج الآتية:							
	أ نموذج المصالح " The Self Interest Model " يتضح فيه							
٢٧.	الإجراءات مرغوبة متى أدت إلى نتائج مرغوبة تحسن من المصالح الشخصية	٢.٦٩	٠.٧٢	٢.٧٤	٠.٥١	٠.٧٨	٢.٧٢	٩٠.٥٩
٢٨.	يركز هذا النموذج على أن الفرد يهتم بالرقابة على عمليات اتخاذ القرارات نظراً لاهتمامه بالنواتج التي يحصل عليها جراء عدالة إجراءات اتخاذ القرار	٢.٤٨	٠.٦٧	٢.٥٧	٠.٥١	١.٤٤	٢.٥٣	٨٤.٣٦
٢٩.	الرغبة في التأثير على الإجراءات تعزى في جزء منها إلى الاعتقاد بأنها تؤدي إلى مزيد من النواتج المرغوبة	٢.٤٩	٠.٦٣	٢.٥٣	٠.٤٨	٠.٦٨	٢.٥١	٨٣.٧٥
	ب نموذج قيم المجموعة (The Group Value) يتضح فيه							
٣٠.	أن يقوم أفراد الجماعة بوضع مصالحهم الشخصية جانباً ويتصرفون بطريقة تساعد كل أعضاء الجماعة أكثر من مجرد ما يطرحة نموذج المصلحة الخاصة	٢.٥٤	٠.٦٠	٢.٤٥	٠.٤٦	١.٦٠	٢.٤٩	٨٢.٩٨
٣١.	الفرد يتأثر بصورة كبيرة بالتوحد مع المجموعة والتقييم الإيجابي للإجراءات التي تساعد على تماسك الجماعة	٢.٤٦	٠.٧٥	٢.٤٦	٠.٧٣	٠.٠٠	٢.٤٦	٨٢.٠٠
٣٢.	يتصرف الفرد بطريقة تساعد كل أعضاء المجموعة بدلاً من المصالح الخاصة	٢.٥١	٠.٦٨	٢.٦٣	٠.٧٣	١.٥٨	٢.٥٨	٨٥.٩٢
٣٣.	يهتم بالعلاقات الاجتماعية طويلة الأجل مع السلطات والمؤسسات التي تلعب دور الطرف الثالث	٢.٤٩	٠.٧٤	٢.٥٨	٠.٦٨	١.١٩	٢.٥٤	٨٤.٦٩
	يقدم هذا النموذج قضايا غير خاضعة للرقابة ولكنها تؤثر على العدالة الإجرائية وهي:							
٣٤.	حيادية إجراءات اتخاذ القرار: يركز الأفراد على أهمية وجود متخذ القرار غير المتحيز الذي يستخدم معايير وحقائق مناسبة في	٢.٧٦	٠.٧٥	٢.٦٥	٠.٧١	١.٤٤	٢.٧٠	٨٩.٩٦

م	العبارة	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	صنع القرار.							
٣٥	الثقة في الطرف الثالث أو متخذ القرار: الاعتقاد بان متخذ القرار يحاول أن يكون عادلا ويتعامل معهم بعدالة وانهم يعملون على تطوير التزاما طويل الأجل.	٢.٧١	٠.٦٥	٢.٦٢	٠.٧٢	١.٢٨	٢.٥٧	٨٥.٧٠
	الأفراد يهتمون بمواقفهم وحالتهم الخاصة داخل المجموعة مثل:							
٣٦	وجود مؤشرات عن الموقف الاجتماعي كإظهار الحب والاحترام	٢.٦٢	٠.٦٤	٢.٥٥	٠.٥١	١.١٣	٢.٥٨	٨٦.٠٠
٣٧	إذا رأى الأفراد أن الإجراءات المطبقة غير عادلة وتتجاهل وضعيتهم فإنهم سوف يتصرفون بقوة تجاه عدم عدالة الإجراءات	٢.٧١	٠.٥٩	٢.٧٦	٠.٤٣	٠.٧٦	٢.٧٤	٩١.٢٥
	العدالة التفاعلية تتضح في							
٣٨	أي الجانب التفاعلي في الممارسات التنظيمية والاتصالات من قبل الإدارة للعاملين	٢.٥٨	٠.٦٩	٢.٦٧	٠.٤٨	١.٤٠	٢.٦٣	٨٧.٦٣
٣٩	ترتكز على المعاملة الشخصية أثناء تنفيذ الإجراءات والقرارات	٢.٧٣	٠.٥٨	٢.٨٠	٠.٤٠	١.٣٤	٢.٧٧	٩٢.٣١
٤٠	العدالة التفاعلية تعد جزءاً هاماً من التبادل بين القائد والمرووس حيث يحتاج القائد أن يتبادل المدخلات مع المرووسين من وجهة نظر العاملين	٢.٦٣	٠.٦٤	٢.٥٩	٠.٣٩	٠.٧٣	٢.٦١	٨٦.٩٢
٤١	العدالة التفاعلية تعمل على إيصال وشرح أسباب تخصيص الموارد التفاعلية وهو ما يطلق عليه عدالة الاتصالات	٢.٨١	٠.٦٥	٢.٧٧	٠.٣٧	٠.٧٢	٢.٧٩	٩٢.٩١
	خصائص عدالة الاتصالات هي							
٤٢	الصدق Truthfulness	٢.٨١	٠.٤٩	٢.٧١	٠.٤٦	١.٩٥	٢.٧٥	٩١.٨٠
٤٣	الاحترام Respect	٢.٥٢	٠.٦٢	٢.٤٩	٠.٤٥	٠.٦٠	٢.٥٠	٨٣.٤٩
٤٤	الإخلاص Sincerity	٢.٥٧	٠.٦٧	٢.٦٣	٠.٤٨	٠.٩٦	٢.٦٠	٨٦.٨١
٤٥	التبرير Justification	٢.٧١	٠.٥٩	٢.٦٤	٠.٤٧	١.٣٢	٢.٦٧	٨٩.٠٨
	العدالة التفاعلية حسب الخصائص الأربعة السابقة لعدالة الاتصالات بحيث تشمل التفاعل الشخصي على مكونين هما							

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
٤٦.	Respect الاحترام	٢.٨١	٠.٦٦	٢.٧٦	٠.٤٣	٠.٩٣	٢.٧٨	٩٢.٦٥
٤٧.	Sincerity الإخلاص	٢.٥٤	٠.٦٣	٢.٦٠	٠.٥٠	١.٠٠	٢.٥٧	٨٥.٧٩
	عدالة المعلومات فتتكون من مكونين هما							
٤٨.	Truthfulness الصدق	٢.٧٣	٠.٥٩	٢.٦٦	٠.٥٠	١.٢٦	٢.٦٩	٨٩.٧٣
٤٩.	Justification التبرير	٢.٣٣	٠.٥٨	٢.٤١	٠.٤٣	١.٤٢	٢.٣٨	٧٩.٢٢
٥٠.	عدالة المعلومات تشير إلى ما إذا كانت المعلومات خلف أسباب قرارات توزيع الموارد واضحة ومناسبة للأطراف المتأثرة بهذه القرارات	٢.٤٩	٠.٦١	٢.٥٧	٠.٤٨	١.٤٠	٢.٥٣	٨٤.٤٩
٥١.	تركز على التفسيرات المقدمة للعاملين بشأن الإجراءات التي تم استخدامها بطريقة معينة	٢.٤٤	٠.٥٨	٢.٥٣	٠.٣٧	١.٧٠	٢.٤٩	٨٣.٠٩
٥٢.	تعمل العدالة المعلوماتية على توفير ومعرفة الإجراءات التي يهتم بها الأفراد	٢.٥٧	٠.٦١	٢.٦٤	٠.٣٦	١.٣٥	٢.٦١	٨٦.٩٨
	متوسط المحور الأول	٢.٥٥	٠.٤٩	٢.٥٦	٠.٦٢	٠.٢٤	٢.٥٦	٨٥.١٧

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٨

يتضح من جدول (٥) أن قيم "ن" المحسوبة لدلالة الفرق بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات وبين أعضاء الجمعية العمومية بالأندية قيم أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على اتفاقهم على عبارات المحور والدرجة الكلية

أوضحت دراسة 2011 : Hassan & hashim ، Wittmer et al 2010 ان العدالة الإجرائية أدت الي تحسين رضا العاملين وترتبط بالاتجاهات الوظيفية وكان لها إرتباطا إيجابيا ذو دلالة بأداء العمل ، وأن العدالة الإجرائية إرتبطت بالرضا عن المنافع وزيادة وهيكال المدفوعات وان العدالة الإجرائية كانت الاقوي إرتباطا بالالتزام التنظيمي مقارنة بالعدالة التوزيعية وبالرضا عن العمل .

ويشير حسن الشافعي (٢٠٠٥) ان العدالة المعلوماتية تعمل علي توفير معلومات ومعرفة عن الإجراءات التي يهتم بها الأفراد اما العدالة التفاعلية تنقسم الي عدالة التفاعل الشخصي بمعنى حسية التفاعل التي يظهر متخذ القرار الذي يوزع الموارد ،عدالة المعلومات ،وعدالة التفاعل الشخصي :تهتم بمدى معاملة السلطات العاملين بأدب واحترام وهي تهتم بالجوانب التفاعلية البشرية (الإنسانية) في ممارسة العمل والعدالة التفاعلية ترتبط بالرضا عن العمل والمواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي وسلوك الانسحاب من العمل .

وبشير الباحثين الي ان الرضا عن العمل يعد واحد من أكثر المتغيرات التي تخضع للدراسة في البحوث التنظيمية والموارد البشرية و ذلك أنه يعكس إلي أي مدى يحب أو لا يحب العامل وظيفته |، والعاملين الأكثر رضا هم أكثر ابتكارا وابداعا وتقديما للأفكار الجيدة التي تسمح للمؤسسة بالنمو والتغيير الإيجابي

ولقد أظهرت بعض الدراسات مثل دراسة كل من احمد بن سالم العامري (٢٠٠٣) وثامر محمد محارمة (٢٠٠٠) وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا عن العمل . حيث تؤدي المستويات المرتفعة من مدركات العدالة إلى مستويات مرتفعة من الرضا عن العمل .

ان العدالة تولد اتجاهات وسلوكيات إيجابية مثل الالتزام التنظيمي . (Colquitt: ٢٠٠١)
بالإضافة إلى ذلك تؤثر عدالة المعلومات ومدى تقديم المعلومات المرتبطة بالقرار علي الالتزام التنظيمي ، ذلك ان تفسير القرارات التي يتم اتخاذها بشأن العاملين تحسن من مستوى الالتزام التنظيمي

المحور الثاني : النواتج السلوكية التربوية

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني
" النواتج السلوكية التربوية "

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥)		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
	أ المواطنة التنظيمية تظهر في الآتي:						
٥٣	المشاركة في الأنشطة التعاونية وبذل الجهود الإضافية	٢.٢٧	٠.٦٥	٢.٣٢	٠.٥١	٢.٣٠	٧٦.٦١
٥٤	ممارسة العمل الرسمي والمؤسسي	٢.٤٥	٠.٦٠	٢.٥٤	٠.٥٠	٢.٥٠	٨٣.٣٦
٥٥	مجموعة المساهمات التي تساعد في فاعلية المؤسسة ولكنها ليست إجبارية ولا يدركها نظام المكافآت الرسمية	٢.٦١	٠.٥٨	٢.٥٩	٠.٤٩	٢.٦٠	٨٦.٦٢
٥٦	سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسات الرياضية تأخذ أشكال التعاون والانسجام والإيجابية بين العاملين)	٢.٤٩	٠.٦٤	٢.٥٥	٠.٥١	٢.٥٢	٨٤.١٣
٥٧	الاستعداد لاتخاذ خطوات لمنع المشاكل مع العاملين بالمؤسسة الرياضية.	٢.٧٤	٠.٧٧	٢.٨١	٠.٣٢	٢.٧٨	٩٢.٦٥
٥٨	القيام بأعمال تنظيمية إضافية وإتباع القواعد والقوانين والإجراءات التنظيمية حتى إن لم تخضع للرقابة	٢.٩١	٠.٦٥	٢.٨٧	٠.٤٠	٢.٨٩	٩٦.١٩
	الالتزام التنظيمي يتضح في:						
٥٩	حالة التوحد مع قيم وأهداف المؤسسة وهو إنتاج لمدرجات العدالة التنظيمية	٢.٥٨	٠.٩٤	٢.٥٨	٠.٦٢	٢.٥٨	٨٥.٩٦
٦٠	حالة قبول أهداف وقيم المؤسسة والاستعداد لبذل جهودا إضافيا	٢.٧٤	٠.٦٣	٢.٦٧	٠.٦٠	٢.٧٠	٨٩.٩٦
٦١	الاعتقاد القوي والقبول الراسخ لأهداف المؤسسة والقيم الساندة ورغبة قوية في الاستمرار والعلاقة بالمؤسسة	٢.٤٨	٠.١٩	٢.٥١	٠.٦٣	٢.٥٠	٨٣.٢٥
	هناك ثلاثة أنواع للالتزام هي						
٦٢	الالتزام العاطفي أي رغبة الفرد في البقاء مع المؤسسة مع التسليم بارتباطه العاطفي وتوحده	٢.٥١	٠.٧١	٢.٦٤	٠.٦٨	٢.٥٨	٨٦.١١

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	المؤسسة							
٦٣	الالتزام المستمر وهو يصف حاجة الفرد للبقاء في المؤسسة نتيجة إدراكه للتكاليف المرتبطة بمغادرة المؤسسة ورغبة الفرد في استمرار العضو في المؤسسة	٢.٥٤	٠.٥٢	٢.٥٩	٠.٦٢	٠.٨١	٢.٥٧	٨٥.٦١
٦٤	الالتزام المعياري وهو يعكس شعور الفرد بالإجبار لاستمرار علاقته بالمؤسسة بسبب الاعتقاد انه من صحيح الأخلاق الولاء والبقاء في المؤسسة	٢.٧٦	٠.٦٦	٢.٨٨	٠.٥٨	١.٨٢	٢.٨٣	٩٤.٢٥
٦٥	الالتزام العاطفي والمستمر هما الأكثر استخداما بعد استبعاد الالتزام المعياري	٢.٤٩	٠.٥٣	٢.٦٠	٠.٥٨	١.٨٤	٢.٥٥	٨٥.٠٧
	الرضا عن العمل هو:							
٦٦	كيفية تفكير وشعور وإدراك العاملون لأعمالهم ووظائفهم	٢.٦٧	٠.٥٥	٢.٧١	٠.٥٩	٠.٦٧	٢.٦٩	٨٩.٧٧
٦٧	المتغيرات التي تؤثر على رضا العاملين في بيئة العمل مثل الدوافع – والأجور وفرص الترفيه والأمان الشخصي ونمط القيادة وطبيعة العمل.	٢.٥٨	٠.٥١	٢.٦٣	٠.٤٨	٠.٩٥	٢.٦١	٨٦.٩٤
٦٨	التقدم في المسار المهني والمستوي الإداري والاتصالات وفرق العمل	٢.٤٣	٠.٥٣	٢.٥١	٠.٤٥	١.٥٤	٢.٤٨	٨٢.٥٠
٦٩	أكثر المتغيرات التي تخضع للدراسة في البحوث التنظيمية والموارد البشرية.	٢.٣٨	٠.٦٦	٢.٤٤	٠.٤٧	١.٠٠	٢.٤١	٨٠.٤٦
	النية في العمل تتضح في							
٧٠	شعور الفرد بعدم العدالة يدفعه إلى التفكير في ترك العمل من المؤسسة	٢.٣٩	٠.٧٤	٢.٤١	٠.٦٣	٠.٢٧	٢.٤٠	٨٠.٠٤
	متوسط المحور الثاني	٢.٥٦	٠.٦٩	٢.٦٠	٠.٧٢	٠.٦٠	٢.٥٨	٨٦.٠٨

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٨

يتضح من جدول (٦) أن قيم "ن" المحسوبة لدلالة الفرق بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات وبين أعضاء الجمعية العمومية بالأندية قيم أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على اتفاقهم على عبارات المحور والدرجة الكلية

ويشير سعيد شعبان حامد (٢٠٠٢) الي أن وضع نظام متكامل يتيح ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية سواء علي مستوى الأفراد أو الجماعات يجب أن يكون في مقدمة هذه القضايا الأخلاقية التي يجب ان تواليها القيادات الإدارية اهتماما كبيرا ، حيث يعتبر هذا النظام جزءا أساسيا من منظومة إدارة الموارد البشرية التي تزايدت أهميتها بشكل متعاظم مع بداية القرن الحادي والعشرين . (٩ : ٣٧)

بشير حسن الشافعي (٢٠٠٥) ان الالتزام التنظيمي يتضمن اعتقادا قويا وقبولا راسخا لأهداف المؤسسة والقيم السائدة فيها والاستعداد لبذل مجهودا معتبرا نيابة عن المؤسسة ورغبة قوية في إستمرار العلاقة بالمؤسسة وهناك ثلاثة محاور للالتزام هي الالتزام العاطفي،الالتزام المستمر،الالتزام المعياري حيث ان الالتزام العاطفي : أي رغبة الفرد في البقاء

في المؤسسة مع التسليم بارتباطه العاطفي وتوحده مع المؤسسة اما الالتزام المستمر : هو يصف حاجة الفرد للبقاء في المؤسسة نتيجة إدراكه للتكاليف المرتبطة بمغادرة المؤسسة ،ورغبة الفرد في استمرار العضوية في المؤسسة بمعنى ان الاستثمارات التي يقوم بها الفرد في المؤسسة تجعل تركه للمؤسسة أمرا أكثر تكلفه ولهذا يعني الالتزام المستمر القوي بقاء الفرد في المؤسسة لأنه يشعر ان لديه بدائل محدودة اما الالتزام المعياري : فهو يعكس شعور الفرد بالإجبار لاستمرار علاقته بالمؤسسة بسبب الاعتقاد أنه من صحيح الأخلاق الولاء والبقاء في المؤسسة.

ونتيجة لدراسة (Felfe et al: 2008) (٢٧) أنه لا توجد اختلافات في تأثير كل من الالتزام العاطفي والالتزام المعياري علي النواتج التنظيمية .

وتؤكد نتائج الدراسات السابقة (yilmaz and tasdan: 2009) (٤٧) انه من امثلة سلوكيات المواطنة التنظيمية الاستعداد لإتخاذ خطوات لمنع المشاكل مع العاملين والقيام بأعمال تنظيمية إضافية وإتباع القواعد والقوانين والإجراءات التنظيمية حتي ان لم تخضع للرقابة

المحور الثالث: العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في المؤسسات الرياضية (الأندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية)

جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث " العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في المؤسسات الرياضية "

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	العلاقة بين العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والإجرائية وعدالة التفاعل الشخصي وعدالة المعلومات) والنواتج السلوكية (المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل والنية في ترك العمل)							
	العلاقة بين مدركات العدالة وبين المواطنة التنظيمية							
٧١.	بقاء ونمو المؤسسات متوقف بقيام أعضاء المؤسسة بسلوكيات المواطنة التنظيمية.	٢.٤٩	٠.٦٩	٢.٥٧	٠.٣٧	١.٤٠	٢.٥٤	٨٤.٥٠
٧٢.	المؤسسات الأكثر نجاحاً هي تلك التي يمارس العاملون فيها سلوكيات المواطنة التنظيمية	٢.٣٦	٠.٧١	٢.٤٣	٠.٥١	١.٠٨	٢.٤٠	٧٩.٩٨
٧٣.	مفهوم العدالة هام لفهم انصهار المصالح الذاتية وإتكار الذات	٢.٣٩	٠.٣٦	٢.٣٤	٠.٥٠	١.٠٥	٢.٣٦	٧٨.٧٣
٧٤.	العدالة التنظيمية هي أحد المتغيرات الهامة التي تتنبأ بسلوك المواطنة التنظيمية	٢.٥٤	٠.٥١	٢.٦١	٠.٤٩	١.٣١	٢.٥٨	٨٥.٩٨
	العدالة التوزيعية							
	عدالة التوزيع ومتغيرات النواتج السلوكية التربوية							
٧٥.	العدالة التوزيعية ترتبط بالأطر الهيكلية الخاصة بقواعد وسياق وبيئة عملية اتخاذ	٢.٤٩	٠.٨٥	٢.٦٢	٠.٦٥	١.٦٦	٢.٥٦	٨٥.٤٨

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	القرارات.							
٧٦.	العدالة التوزيعية أدت إلى تحسين الالتزام التنظيمي النية في استمرار بالعمل والمؤسسة	٢.٧٧	٠.٢٩	٢.٨٢	٠.٤٩	١.١٨	٢.٨٠	٩٣.٣١
٧٧.	العدالة التوزيعية تؤثر على رضا المرووسين والالتزام التنظيمي	٢.٦٩	٠.٤٧	٢.٧٦	٠.٥٧	١.١٦	٢.٧٣	٩٠.٩٠
	تؤثر العدالة التوزيعية إيجابيا على كل من:							
٧٨.	سلوك المواطنة التنظيمية	٢.٧٧	٠.٤٣	٢.٦٩	٠.٧٦	١.١٨	٢.٧٢	٩٠.٨٣
٧٩.	سلوك الالتزام التنظيمي	٢.٥٩	٠.٦٧	٢.٦٤	٠.٤٤	٠.٨٥	٢.٦٢	٨٧.٢٧
٨٠.	على رضا العاملين	٢.٧٤	٠.٥٠	٢.٨١	٠.٠٠	١.٩٨	٢.٧٨	٩٢.٦٥
٨١.	وتؤثر العدالة التوزيعية سلبا على النية في ترك العمل	٢.٩٥	٠.٢٢	٢.٨٧	٠.٥٠	١.٨٧	٢.٩٠	٩٦.٨٣
	العدالة الإجرائية							
٨٢.	هي عدالة الأساليب والعمليات والآليات والعمليات المستخدمة لتحديد النواتج	٢.٧٤	٠.٥٠	٢.٦٨	٠.٧٢	٠.٨٩	٢.٧١	٩٠.٢١
٨٣.	تتصف عدالة الإجراءات بالاتساق والخلو من التحيز والدقة وأن تحتوي على آليات لتصحيح الخطأ وتأخذ في الاعتبار تحفظات كل الأطراف وتكون مقبولة أخلاقياً	٢.٤٥	٠.٤٩	٢.٥٣	٠.٧٣	١.٢٣	٢.٥٠	٨٣.٢٣
٨٤.	ترتبط العدالة الإجرائية بطريقة صنع القرار بشأن عمليات توزيع الموارد والنواتج ويهتم هذا المفهوم بمدركات لصحة أو خطأ الإجراءات.	٢.٤٩	٠.٣٧	٢.٥٤	٠.٥٥	٠.٩٨	٢.٥٢	٨٣.٩٤
٨٥.	تتضمن أيضا المساواة فيما يتعلق بالقواعد والإجراءات المطبقة بشأن عمليات المكافآت والعقاب	٢.٦٧	٠.٤٨	٢.٧٣	٠.٤٥	١.٢٨	٢.٧١	٩٠.١٩
٨٦.	الإجراءات المطبقة في الترقيات وتقييم الأداء والمكافآت والشراكة في الفرص التنظيمية الأخرى	٢.٦١	٠.٣٩	٢.٦٩	٠.٦٠	١.٤٣	٢.٦٥	٨٨.٤٨
٨٧.	العدالة الإجرائية تؤدي تحسين رضا العاملين وترتبط بالاتجاهات الوظيفية	٢.٥٤	٠.٦٤	٢.٦٣	٠.٣٦	١.٦٨	٢.٥٩	٨٦.٣٦
٨٨.	العدالة الإجرائية ترتبط بالرضا عن المنافع وزيادة وهيكل المدفوعات	٢.٣١	٠.٤٧	٢.٤٣	٠.٦٩	١.٨٤	٢.٣٨	٧٩.٢٧
٨٩.	وهي الأقوى ارتباطاً بالالتزام التنظيمي مقارنة بالعدالة التوزيعية وبالرضا عن العمل	٢.٥١	٠.٥١	٢.٥٦	٠.٠٠	١.٣٧	٢.٥٤	٨٤.٦٢
٩٠.	العدالة الإجرائية تتنبأ بالعديد من النواتج السلوكية التربوية مثل الرضا عن العمل والالتزام التنظيمي وسلوكيات الانسحاب عن العمل	٢.٣٨	٠.٤٩	٢.٤٢	٠.٠٠	١.٢٢	٢.٤٠	٨٠.٠٥

م	العبارات	(أعضاء مجالس الإدارة والعاملين (ن=١٥٥))		أعضاء الجمعية العمومية بالأندية (ن=٢٠٠)		قيمة "ت"	المتوسط الكلي	% للمتوسط
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	تؤثر العدالة الإجرائية على النواتج السلوكية التربوية إيجابيا على كل من							
٩١	٩٠ الالتزام التنظيمي	٢.٥١	٠.٥١	٢.٦٣	٠.٦٣	١.٩٢	٢.٥٨	٨٥.٩٤
٩٢	٩١ الرضا عن العمل	٢.٦٧	٠.٥٨	٢.٧١	٠.٦٦	٠.٦٠	٢.٦٩	٨٩.٧٥
٩٣	تؤثر العدالة الإجرائية على النواتج السلوكية التربوية سلبيا علي النية في ترك العمل	٢.٩٥	٠.٢٢	٢.٨٧	٠.٥٠	١.٨٧	٢.٩٠	٩٦.٨٣
	العدالة التفاعلية ومتغيرات النواتج السلوكية التربوية تتضح في							
٩٤	العدالة التفاعلية تختص بالجانب الاجتماعي في العدالة	٢.٥٤	٠.٥٥	٢.٦٦	٠.٦٤	١.٨٦	٢.٦١	٨٦.٩٢
٩٥	تعد العدالة التفاعلية أحد الاعتبارات الهامة في مكان العمل بسبب التأثيرات المرتبطة بالمعاملة غير العادلة (أي عدالة المعاملة)	٢.٥٥	٠.٣٩	٢.٤٩	٠.٥١	١.٢٤	٢.٥٢	٨٣.٨٥
٩٦	العدالة التفاعلية تنقسم إلى عدالة التفاعل الشخصي بمعنى حساسية التفاعل التي يظهرها متخذ القرار الذي يوزع الموارد	٢.٦٩	٠.٥٢	٢.٧٤	٠.٤٨	٠.٩٣	٢.٧٢	٩٠.٦١
	عدالة المعلومات:							
٩٧	عدالة التفاعل الشخصي تهتم بمدى معاملة السلطات العاملين بأدب واحترام أي تهتم بالجوانب الإنسانية في ممارسة العمل	٢.٣٣	٠.٦٨	٢.٣٨	٠.٤٩	٠.٧٧	٢.٣٦	٧٨.٥٦
	تؤثر العلاقة بين عدالة التفاعل الشخصي وبين متغيرات النواتج السلوكية التربوية تتضح في:							
٩٨	تؤثر إيجابيا على سلوك المواطنة التنظيمية							
٩٩	تؤثر إيجابيا على سلوك الالتزام التنظيمي	٢.٦٩	٠.٥٧	٢.٧٣	٠.٥٠	٠.٧١	٢.٧١	٩٠.٤٢
١٠٠	ع تؤثر إيجابيا على لى الرضا عن العمل	٢.٨٦	٠.٢٨	٢.٧٩	٠.٤٨	١.٦٠	٢.٨٢	٩٤.٠٢
١٠١	تؤثر سلبيا على النية في ترك العمل	٢.٩٥	٠.٢٢	٢.٨٧	٠.٥٠	١.٨٧	٢.٩٠	٩٦.٨٣
	تؤثر العدالة المعلوماتية على متغيرات النواتج السلوكية التربوية على النحو التالي							
١٠٢	إيجابيا على سلوك المواطنة التنظيمية	٢.٣٦	٠.٤٨	٢.٤٤	٠.٥٠	١.٦٨	٢.٤١	٨٠.١٩
١٠٣	إيجابيا على سلوك الالتزام التنظيمي	٢.٣٨	٠.٤٩	٢.٣٣	٠.٤٨	٠.٨٦	٢.٣٥	٧٨.٤٢
١٠٤	إيجابيا على الرضا عن العمل	٢.٤٤	٠.٥٠	٢.٤٩	٠.٥١	٠.٨٢	٢.٤٧	٨٢.٣٢
١٠٥	وسلبيا على النية في ترك العمل	٢.٧٣	٠.٤٥	٢.٦٩	٠.٤٧	٠.٩٠	٢.٧١	٩٠.٢٨
	متوسط المحور الثالث	٢.٥٨	٠.٥٢	٢.٦٢	٠.٦١	٠.٦٩	٢.٦١	٨٦.٨٦

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٨

يتضح من جدول (٧) أن قيم "ن" المحسوبة لدلالة الفرق بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات وبين أعضاء الجمعية العمومية بالأندية قيم أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على اتفاقهم على عبارات المحور والدرجة الكلية

وأسفرت بعض نتائج الدراسات (stecher and rosse : 2005) ، (salmani et al : 2011) أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين كل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية من ناحية وبين النية في ترك العمل من ناحية أخرى وأن عدالة الإجراءات تؤثر سلباً على النية في الهجرة وأرتبطت عدالة التعاملات سلباً بالنية في الهجرة .

وأكدت الدراسات (zoghbi : 2011) ، (yilmaz and tasdan: 2009) على أن العدالة التنظيمية هي أحد المتغيرات الهام التي تنبأ بسلوك المواطنة التنظيمية ، وجدت بعض الدراسات تأثيراً لمدرجات العدالة على سلوك المواطنة التنظيمية وأن العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية تعد حرجة في فهم سلوك المواطنة التنظيمية .

ويذكر رفعت محمد جاب الله (١٩٩٤) أنه يمكن ان يؤدي إدراك عدم عدالة الإجراءات او العمليات التي يتم بها تحديد النواتج أو المخرجات إلي حالة من الاستياء والغضب والإنفعال التي تؤدي بدورها إلي تدهور مستوى الالتزام التنظيمي ، علاوة على ذلك يؤدي إدراك عدم العدالة التفاعل الشخصي الخاصة بالجانب الأنساني في الإجراءات التنظيمية إلي عدم الإلتزام التنظيمي ، وبالتالي فإن طريقة معاملة متخذ أو المدير الشخصي المتأثر بالقرار من حيث عملية الاتصالات والادب والامانة في التعامل معه الي التأثير على الإلتزام التنظيمي، عندما يشعر الافراد أنه يتم معاملتهم بطريقة أمنية وتحمل احتراماً واتفاقاً ، فإنهم يشعرون بالولاء للمشرفين وهو ما يؤدي إلي قيام المرؤوسين بإظهار سلوك التعاون .

الاستخلاصات :

الاستخلاصات الخاصة بالمحور الأول : المحور الأول : العدالة التنظيمية

- مدركات العدالة من أحد أبرز المتغيرات التي تؤثر على النواتج السلوكية لأهميتها لكل القرارات والعمليات الخاصة بالمواد البشرية وقدرتها على تفسير الاتجاهات وردود الفعل السائدة في العمل
- العدالة التنظيمية تؤثر على متغيرات النواتج والاتجاهات الوظيفية السلوكية وتنقسم إلى (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التفاعل الشخصي، عدالة المعلومات، العدالة التوزيعية)
- قاعدة المساواة تنص على أن كل فرد يجب أن يتلقى نواتج مشابهة بغض النظر عن حاجته
- قاعدة الحاجة تركز على أن الأفراد ذوي الاحتياجات الكثيرة يجب أن يتلقوا نتائج أكبر
- العدالة التفاعلية تعد جزءاً هاماً من التبادل بين القائد والمرؤوس حيث يحث القائد أن يتبادل المدخلات مع المرؤوسين من وجهة نظر العاملين
- العدالة التفاعلية تعمل على إيصال وشرح أسباب تخصيص الموارد التفاعلية وهو ما يطلق عليه عدالة الاتصالات خصائصها تتمثل (الصدق Truthfulness، الاحترام Respect، الإخلاص Sincerity، التبرير Justification) والعدالة التفاعلية حسب الخصائص الأربعة السابقة لعدالة الاتصالات بحيث تشمل التفاعل الشخصي على مكونين هما (الاحترام Respect، الإخلاص Sincerity) عدالة المعلومات فتتكون من مكونين هما (الصدق Truthfulness، التبرير Justification)
- عدالة المعلومات تشير إلى ما إذا كانت المعلومات خلف أسباب قرارات توزيع الموارد واضحة ومناسبة للأطراف المتأثرة بهذه القرارات
- تركز على التفسيرات المقدمة للعاملين بشأن الإجراءات التي تم استخدامها بطريقة معينة
- تعمل العدالة المعلوماتية على توفير ومعرفة الإجراءات التي يهتم بها الأفراد

الاستخلاصات الخاصة بالمحور الثاني : النواتج السلوكية التربوية

- المواطنة التنظيمية تظهر في الآتي المشاركة في الأنشطة التعاونية وبذل المجهودات الإضافية ومجموعة المساهمات التي تساعد في فاعلية المؤسسة ولكنها ليست إجبارية ولا يدركها نظام المكافآت الرسمية، سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسات الرياضية تأخذ أشكال التعاون والانسجام والإيجابية بين العاملين الاستعداد لاتخاذ خطوات لمنع المشاكل مع العاملين بالمؤسسة الرياضية.
- سلوك المواطنة التنظيمية بمثابة الاستراتيجية الأكثر أماناً للفرد كاستجابة للشعور بعدم العدالة - سلوك المواطنة يقع خارج نطاق متطلبات الدور الرسمي الذي تحدده الوظيفة .
- الرضا عن العمل هو كيفية تكبير وشعور وإدراك العاملون لأعمالهم ووظائفهم
- المتغيرات التي تؤثر على رضا العاملين في بيئة العمل مثل الدوافع - ونمط القيادة وطبيعة العمل والتقدم في المسار المهني والمستوي الإداري والاتصالات وفرق العمل

الاستخلاصات الخاصة بالمحور الثالث: العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في الأندية

الرياضية

- عدالة التوزيع تؤثر تأثيراً إيجابياً على سلوك المواطنة والالتزام التنظيمي المتمثلة في استعداد ومشاركة العاملين في المؤسسة في الأنشطة التعاونية وبذل الجهود الإضافية التي تساهم في فاعلية المؤسسة هي نتيجة لمدركات عدالة التوزيع التي يشعر بها العاملون في المؤسسة .
- السلوكيات التالية مثل الإيثار والوعي الذاتي والفضائل المدنية والقدرة على التسامح يقوم بها العاملون عندما يدركون أن هناك عدالة في التوزيع - وبالتالي فإن إرتفاع وانخفاض سلوكيات المواطنة لتنظيمية هو إستجابة لمدركات عدالة التوزيع التي تؤدي الي تحسين الالتزام التنظيمي .

- عدالة التوزيع تلعب دورا محوريا في التأثير علي النواتج السلوكية المرتبطة بالاتجاهات نحو المؤسسات مثل : " المواطنة التنظيمية – والالتزام التنظيمي "
- ان مدركات العدالة التفاعلية بين الرئيس والمرؤوس لها تأثيرا إيجابيا علي شعور العاملين بحالة الرضا والسعادة في العمل . (المكون العاطفي في الثقافة المصرية) .
- أن شعور الفرد بالعدالة التفاعلية لن يجعله يمارس سلوكيات المواطنة التنظيمية سواء تلك الموجهة ناحية المؤسسة او تلك الموجهة ناحية العاملين فيها . وهي سلوكيات إيجابية بطبيعة الحال .
- العدالة الإجرائية تؤثر علي المواطنة والالتزام التنظيمي والرضا والانسحاب من العمل . وتؤثر علي رضا العاملين أيضا .
- تؤثر العدالة المعلوماتية – ايجابيا علي متغير الرضا عن العمل . بمعنى أن توفير المعلومات والمعرفة عن الإجراءات المستخدمة في التخصيص والتوزيع تشعر العاملين بالرضا .
- ولذا ينبغي ان تركز الإدارة في المؤسسات علي الاتصالات ودورها في زيادة رضا العاملين . أو ما يسمى الاتجاهات الشخصية أو الإتجاهات المرتبطة بأحداث فردية لدي العاملين .

التوصيات

من عرض ومناقشة النتائج والاستخلاصات نوصي بالآتي :

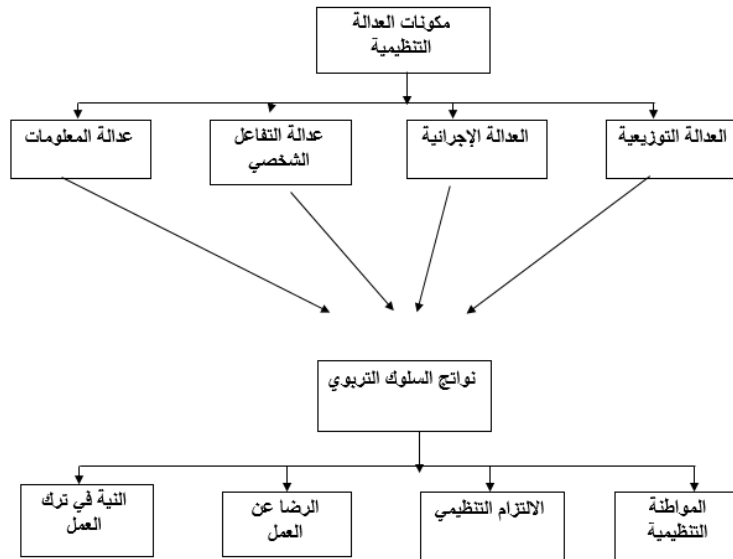
أولا : بالنسبة للمسؤولين بادارة الاندية والمؤسسات الرياضية المختلفة ضرورة تطبيق النموذج المقترح .

ثانيا : النموذج المقترح للدراسة :

ضرورة تطبيق النموذج المقترح التالي من نتائج الاستبيان.

العلاقة بين متطلبات مكونات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية لفعالية وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الرياضية " الاندية الرياضية "

نموذج البحث



ثالثا : لتطبيق النموذج المقترح ضرورة الاسترشاد بنتائج محاور استبيان البحث مرفق (٢)

أولاً: المراجع العربية:

١. احمد ابراهيم أحمد: : الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ١٩٩٨
٢. احمد بن سالم العامري: : محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات ، مجلة جامعة الملك سعود ، م ١٧ ، ٢٤ ، ٢٠٠٣ م
٣. أولغا شربتجي: : العوامل المؤثرة في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق علي المشافي الجامعية في سوريا ، مجلة بحوث جامعة حلب ، ٢٠٠٦ م
٤. ثامر محمد محارمة: : سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية القطرية ، دراسة ميدانية ، الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، م ٤٨ ، ٢٤ ، ٢٠٠٨ م
٥. _____: : مدي إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطبيلة بالعدالة التنظيمية ، دراسة ميدانية ، مجلة الإداري ، معهد الإدارة العامة ، م ٤٠ ، ٢٤ ، ٢٠٠٠ م
٦. حسن احمد الشافعي : : العدالة التنظيمية في المجال الرياضي ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ٥٠ م ٢٠ م.
٧. راوية حسن ، محمد سعيد سلطان: : إدارة الموارد البشرية " تنمية المديرين – تقييم الأداء – المتغيرات البيئية – تعويضات الافراد " الاسكندرية ، ٢٠١١ م
٨. رفعت محمد جاب الله: : محددات سلوك المواطنة التنظيمية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد الأول ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ م
٩. سعيد شعبان حامد: : أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية والوظيفية علي إدراك العاملين للعدالة التنظيمية ، ٢٠٠٢ م
١٠. _____: : أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة ميدانية ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، م ٤٢ ، ٤٦ ، ٢٠٠٣ م
١١. عادل محمد زايد: : إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ م
١٢. عامر علي حسين العطوي: : أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة القادسية ، العراق ، م ٩ ، ٣٤ ، ٢٠٠٧ م
١٣. عبد الحكيم أحمد نجم: : أثر بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية علي سلوك المواطنة ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المجلد الثالث والعشرون ،/ العدد الثاني ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، ١٩٩٩ م
١٤. عبد الله الخميس : : علاقة خصائص الوظيفة بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي الموظفين – دراسة ميدانية علي الموظفين في الإدارة الهندسية بقوات الدفاع الجوي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ٢٠٠١ م
١٥. عبد الفتاح محمد مقرض: : علاقات المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية ، مجلة أفاق جديدة ، العدد الأول ، الثاني ، جامعة المنوفية ، ١٩٩٧ م
١٦. فهمي خليفة صالح الفهداوي: : علاقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحولي ، دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك ، مجلة دراسات العلوم الإدارية ، عمان ، م ٣٢ ، ٢٤ ، ٢٠٠٥ م
١٧. محمد سعيد سلطان: : إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية ٢٠٠٣ م
١٨. محمد صالح الحناوي ، محمد سعيد سلطان: : السلوك التنظيمي ، مركز الكتاب للتنمية الإدارية ، الإسكندرية ، ١٩٩٧ م
١٩. محمد عبد اللطيف خليفة: : محددات سلوك التطوع التنظيمي في المنظمات العامة " دراسة تحليلية في ضوء النظريات الحديثة" ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد الخامس ، العدد الأول جامعة الكويت ، ١٩٩٧ م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

20. Bateman , T.S.& Organ , D.W; : Job satisfaction and the good soldier : the relationship between affect and employee citizenship, academy of management , vol. 26, no 4 , 2012
21. Bies,R,G and Moag; :Interactional justice:communication criteria of fairness,in Lewicki,R.J.,Sheppard,B.HandBazerman,M .(Eds),Research on Negotiation in Organization, JAI Press, Greenwich, CT,pp.43-55,1986.
22. Bolino,Mark C and Turnley,William H ; :The personal costs of citizenship Behavior ,Academy of Management ,2003 .
23. Chin and Tsai; : The linkage between profit sharing and organizational citizenship behavior. International Journal of Human Resource Management, Vol.18,pp.1098-1115,2007.
24. Cohen Charash,y and Spector,p,e; : The role of justice in organizational behavior and Human Decision Processes,vol.86,pp.278-321,2001.
25. Costantine; : The Self in Procedural Fairness, Social and Personality Psychology Compass,vol.2,pp.2107-2124,2008.
26. Crowe et al; : Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officer: An investigation of job satisfaction as a mediator. Policing: an International Journal of Police Strategies & Management, Vol.35, pp402-423,2012.
27. Felbes M; : the role of task and contextual performance in appraisal fairness and satisfaction , unpublished dissertation , faculty of California school of organizational studies , Alliant international university , 2005
28. Gautama T., Dick, R.V, Wanger, U., & Davis; : Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal, research study , aston business school, aston university, Birmingham, uk, 2004
29. Greenberg, j 1991; : Using explanations to manage impressions of performance appraisal fairness. Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.4,pp.51-60,1991.
30. Hale pots; : An empirical investigation of organizational antecedents on employee job satisfaction in a developing country. Transforming Government: people, process and policy vol.5,pp.280-294,2011.
31. Hassan Hashim; : Role of organizational justice in determining work outcomes of national and expatriate academic staff in Malaysia. International Journal of Commerce and Management, Vol.21,pp.82-93,2011.
32. Ishak N.A & Alam, SS; : The effects of leader – member exchange on organizational justice and " organizational citizenship behavior " empirical study , European journal of social sciences , vil 8 , no . 2 . 2009

33. Lind and Tyler; : The social Psychology of Procedural Justice. New York: Plenum Press, 1988.
34. Moorman, R.H. & Neiheoff, B.P.; : Does perceived Organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? " Academy of Management Journal, vol. 41 No. 3, 1998.
35. Organ, D.W. & Ryan, K.; : Meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship personal psychology vol, 48, 1995
36. Podsakoff N.P., Whiting, S.W., & Blume B.D.; : Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behavior A Meta-analysis, Journal of Applied Psychology, vol. 94, No. 1, 2009
37. Rhoades, I., Eisenberger, R. and Armeli; : Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, Vol.86, pp.825-36, 2001.
38. Roch Shanock; : Organizational justice in an exchange framework: clarifying organizational justice distinctions. Journal of Management, Vol.32, pp.299-322, 2006.
39. Salmani et al; : Perception of social justice implication in Iranian educational institutions. Education, Business and Society: contemporary middle Eastern Issues, Vol.4, pp.19-32, 2011.
40. Saraih U.N.; : The effect of organizational justice and leadership behavior on organizational citizenship behavior a survey in northern Malaysia university college of engineering", Unpublished dissertation, Faculty of Business Management, University Utara Malaysia 2006
41. Schnake M.E. & Dumler, M.P.; : Levels of measurement and analysis issues in Organizational citizenship research, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 76, 2003
42. Sharmam, R.D. and Jyoti.j; : Job satisfaction of university teachers: an empirical study. Journal of Services Research, Vol.9, pp.51-80. 2009.
43. Stecher and Ross; : The distributive side of interactional justice: the effects of interpersonal treatment on emotional arousal. Journal of Managerial Issues, Vol.17, pp.229-46. 2005.
44. Thurstone; : Justice perceptions of performance appraisal practices. Journal of Managerial Psychology, Vol.25, pp.201-228. 2010.
45. Tyler and Blader; : Cooperation in Groups: Procedural justice, Social Identity and Behavioral Engagement, Psychology Press, Philadelphia, PA. 2000.
46. Wang et al; : Affective and continuance commitment in public private partnership. Employee Relations, Vol.32, pp.396-417. 2010.
47. Yilmaz, K. & Tasdan, M.; : Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools, Journal of Educational Administration vol, 47, no. 1, 2009
48. Zoghbi; : Whether task satisfaction mediates the effect of fair procedures on citizenship, International Journal of Organizational Analysis, Vol.19, pp.222-234, 2011..

الملخص باللغة العربية

متطلبات العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في الأندية الرياضية.

حسن احمد الشافعي

كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية

إيمان محمد الأشقر

كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية

سحر السيد أبو العلا

كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية

استهدفت الدراسة معرفة وتحديد متطلبات العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية التربوية في الأندية الرياضية وذلك من خلال مكونات العدالة التنظيمية - الإجرائية - عدالة التفاعل الشخصي - عدالة المعلومات - النواتج السلوكية "المواطنة التنظيمية" والالتزام التنظيمي و الرضا عن العمل والنية في ترك العمل" ووضع نموذج متكامل لمتطلبات العلاقة بين العدالة التنظيمية والنواتج السلوكية في المؤسسات الرياضية، حيث استخدم الباحثين المنهج الوصفي المسحي واشتمل مجتمع وعينة الدراسة مستويات الإدارة بالأندية الرياضية واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات واستخدمت المعالجة الإحصائية المناسبة للدراسة ومن عرض ومناقشة النتائج والاستخلاصات أوصت الدراسة بتطبيق النموذج المقترح من نتائج محاور الاستبيان.