

مقدمة ومشكلة الدراسة

لقد أصبح التأقلم والتكيف مع المتغيرات المحلية والعالمية المعقدة إحدى المحاولات المهمة للمنظمات في القرن الحادي والعشرين لأجل المواكبة والتعايش معها من خلال الاعتماد على الموارد البشرية وأشراكهم مشاركة فاعلة في الوصول إلى أهداف المنظمة المخططة وذلك بمبادلة الثقة بين المنظمة وعاملها والتي تسهم في تعزيز السلوكيات الايجابية لدى العاملين والتي قد تصل أحيانا إلى حد الدفاع عنها وتحسين صورتها وقد تزيد على سلوكيات الدور الرسمي . (١٩ : ٣٣٤)

ونظراً لأن العنصر البشري هو الحاسم في نجاح المنظمات أو فشلها وهو أهم مورد تمتلكه المنظمة فإن جودة أداء هذا العنصر تكون هي مفتاح تحقيق المجتمع لأهدافه لذلك يجب أن تهتم المنظمات بكيفية تحسين ورفع كفاءة سلوك أداء هذا المورد البشري الهام . (١٧ : ٢٦٩)

كما أن المؤسسات تسعى لتحسين بيئة العمل الداخلية وذلك من خلال التركيز على العنصر البشري باعتباره محور ارتكاز المنظمات مما يستدعي زيادة درجة ولائه وانتمائه لتحقيق الالتزام التنظيمي الذي يكفل الحرص على أداء العمل بأحسن صورة ممكنة لتحقيق أهداف المنظمة في أقصر وقت وبأقل تكلفة وجهد . (١٣ : ٢)

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً واطول بقاء حين يكون أداء أفرادها متميزاً ، ومن ثم يمكن القول أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها ، وعلى ذلك فإن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً . (١٠ : ٤٥)

ويعتبر الأداء الوظيفي واحداً من أهم متغيرات العمل إذ تهتم المنظمات بمتابعته ومراقبته وقياسه أكثر من أي متغير آخر ، لان نجاح أو فشل أي منظمة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها فالفرد حينما يوفر له التوصيف الصحيح للمهام التي يكلف بها ثم جهود الترغيب ومقومات العمل المادية والمعنوية من أجور ومزايا وقيادة واعية فإنه يتهيأ لأداء عمله بطريقة يفترض فيها الايجابية ومن ثم يصبح من الضروري متابعة هذا الفرد وتقييمه بصفة مستمرة ومنظمة ، الأمر الذي يسهم في تمكين الإدارة المسؤولة الحكم الموضوعي لكفاءة الفرد في عمله . (٨ : ٣٠)

والأداء الوظيفي هو نتاج ومحصلة كل الجهود والأعمال التي يقوم بها الأفراد في أعمالهم لتحقيق الهدف المطلوب منهم فكل منظمة تسعى جاهدة إلى جعل أفرادها العاملين لديها يحققون الأداء الوظيفي الفعال، لأنه يعتبر مقياس النجاح أو الفشل بالنسبة للمنظمة . (٨ : ٤٨)

و ترغب المؤسسات العامة في الحفاظ على الموظفين أو العاملين بها حتى يمكن الاستفادة من مهاراتهم ومواهبهم وفي حالة عدم حل مشكلاتهم تزداد حالات عدم رضاهم عن العمل والإستجابة لحالات عدم الرضا تتم إما من خلال التحدث مع الإدارة أو رفع الموظفين أصواتهم للإدارة . (٢٤)

إذ أن خلق بيئة عمل إيجابية تمكن العاملين من إدراك العدالة الإجرائية المستخدمة في تطبيق القرارات ودعم الثقة بين المشرف والمرؤس . (٢٢)

و 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 بها ، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية ، والمجتمع المحيط بالمنظمة يقيم أداء تلك المنظمة استناداً إلى معايير ومبادئ العدالة ، وهنا تبرز الحاجة الملحة لأن تنسجم قرارات المنظمة وتوجهاتها مع التشريعات والقوانين المعمول بها من قبل الدول حيث تتواجد وقيم المجتمع المحيط بها وبالتالي تتجنب التعرض للمساءلة القانونية والأخلاقية في حال مخالفة تلك القوانين من قبل المجتمع والدول . (٦ : ١٤٦)

والعدالة التنظيمية هي العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات التي تنشأ عن العلاقة الساندة في المنظمة والتي تنظم علاقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبالعلاقة مع منظمته كنظام اجتماعي (٦ : ١٤٩)

ويمكن إدراك المساواة من خلال عدالة كل الإجراءات المستخدمة في صنع القرارات الخاصة بالموارد البشرية واتخاذ القرارات الحقيقية الأخرى ، وأي منظمة فعالة تتعامل مع موظفيها بعدالة واحترام وتناضل المنظمة أيضاً من أجل خلق وإيجاد الظروف لكي يشارك كل الموظفين في تحسين قدراتهم وتعتبر المساواة جانباً هاماً من جانب الفاعلية . (١٢ : ١١)

ومن خلال ما سبق يتضح الدور الفعال للعدالة التنظيمية في المؤسسات الرياضية ومدى تأثيرها على مستوى وكفاءة العاملين بهذه المؤسسات ، كما يرى الباحث ضرورة الإهتمام بتوفير وسائل تحقيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسات لتحقيق الأداء الوظيفي الجيد وبالتالي تحقيق أهدافها بصورة جيدة .

أسباب تناول الدراسة:

- ١- أهمية المتغيرات التي يتناولها موضوع الدراسة وهي " العدالة التنظيمية ودورها في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية.
- ٢- معرفة الوسائل التي توفر العدالة التنظيمية داخل المؤسسة والتي بدورها ترفع من كفاءة العاملين بها وبالتالي كفاءة المؤسسة .
- ٣- تعتبر من التوجهات الحديثة في مجال التربية الرياضية .
- ٤- وفي ضوء تحليل الدراسات السابقة أرقام (١) ، (٤) (٧) (٩) (١٢) (١٦) (١٨) (٢٠) (٢٣) والتي أكدت على أهمية تناول هذا الموضوع .
- ٥- لم يتم تناول هذا الموضوع من قبل في حدود علم الباحث في مجال التربية الرياضية .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية وذلك من خلال التعرف على :

- ١- العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية.
- ٢- الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية.
- ٣- طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

تساؤلات الدراسة :

- ٤- ما هي العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية ؟
- ٥- ماهو الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية ؟
- ٦- ما هي طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ؟

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية.

عينة الدراسة الإستطلاعية :

تم اختيار عينة الدراسة الإستطلاعية بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وخارج عينة الدراسة الأساسية وبلغ عددهم (١٦) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية.

عينة الدراسة الأساسية :

تم اختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية من العاملين قيد الدراسة وبلغ عددهم (٦٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية.

وسائل جمع البيانات

إستخدم الباحث الإستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات.

الدراسة الإستطلاعية

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية على عينة قوامها (١٦) فرد تم إختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي وخارج عينة الدراسة الأساسية.

المعاملات العلمية للإستبيان

أولاً : تم حساب الصدق بطريقتين

أ- صدق المحتوى (المحكمين): إعتد الباحث فى صدق الإستبيان على صدق المحكمين وعددهم (٦) محكمين وذلك للتعرف على مدى مناسبة ووضوح المحاور والعبارات وكانت نسبة الموافقة ما بين (٨٥ إلى ١٠٠%) وقد إرتضى الباحث نسبة إتفاق ٨٠%.

ثانياً : تم حساب الثبات عن طريق (معامل ألفا لكرونباك) قام الباحث بعد إجراء التعديلات التى أباها الخبراء بتطبيق إستمارة الإستبيان على عينة قوامها (١٦) فرد تم إختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي وخارج عينة الدراسة الأساسية وذلك للتقنين الإحصائى للإستمارة قيد الدراسة وتراوحت قيم معامل ألفا كرونباك ما بين (٠.٩٢٨ إلى ٠.٩٤١)

المعالجات الإحصائية

النسبة المئوية- معامل ألفا كرونباخ- - مربع كاي- المتوسط الحسابي

عرض ومناقشة النتائج :

جدول (١)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة باستجابات المحور الأول : العدالة التنظيمية بالكلية ن=٦٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
أولاً: عدالة التوزيع												
١	يتناسب عبء العمل مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية	47.46%	28	38.98%	23	13.56%	8	11.02	2.34	إلى حد ما	٦٦.٩٥%	٤
٢	تتصف مستويات الأجور والحوافز بالعدل والمساواة مقارنة بالعمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس	10.00%	6	25.00%	15	65.00%	39	29.10	1.45	لا	٢٢.٥٠%	٣٤
٣	يتم اتخاذ القرارات بالمؤسسة بطريقة غير متحيزة (عادلة)	13.33%	8	58.33%	35	28.33%	17	18.90	1.85	إلى حد ما	٤٢.٥٠%	٢٤
٤	توفير السياسات التي تدعم إحساس أعضاء هيئة التدريس بالعدالة	20.34%	12	47.46%	28	32.20%	19	6.54	1.88	إلى حد ما	٤٤.٠٧%	٢٣
٥	توفير سياسة الباب المفتوح لكل أعضاء هيئة التدريس دون تمييز	31.67%	19	46.67%	28	21.67%	13	5.70	2.10	إلى حد ما	٥٥.٠٠%	١٣
٦	تطبيق جميع القرارات على كل أعضاء هيئة التدريس بدون استثناء	23.73%	14	37.29%	22	38.98%	23	2.48	1.85	إلى حد ما	٤٢.٣٧%	٢٧
٧	تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة أعضاء هيئة التدريس بالكلية	23.33%	14	53.33%	32	23.33%	14	10.80	2.00	إلى حد ما	٥٠.٠٠%	١٧
٨	شعور أعضاء هيئة التدريس بالعدالة الإنسانية والأخلاقية مع الأجواء الساندة في الكلية	26.67%	16	53.33%	32	20.00%	12	11.20	2.07	إلى حد ما	٥٣.٣٣%	١٤
٩	تتم المكافأة على الأعمال التي تساعد في نجاح الكلية	16.95%	10	44.07%	26	38.98%	23	7.36	1.78	إلى حد ما	٣٨.٩٨%	٣٠
١٠	تشعر بأن سلوك جميع المسنولين يتسم بالإنصاف والتعاون	10.00%	6	61.67%	37	28.33%	17	24.70	1.82	إلى حد ما	٤٠.٨٣%	٢٨
١١	تشعر بأن المسنولين يقومون بتوفير حلول عادلة للتظلمات والشكاوي	23.33%	14	53.33%	32	23.33%	14	10.80	2.00	إلى حد ما	٥٠.٠٠%	١٧
ثانياً: عدالة الإجراءات												
١٢	القرارات التي تتخذ تضع في الاعتبار الاحتياجات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس	13.33%	8	65.00%	39	21.67%	13	27.70	1.92	إلى حد ما	٤٥.٨٣%	٢١
١٣	توجد إجراءات محددة للتعامل مع الشكاوي والتظلمات في الكلية	46.67%	28	33.33%	20	20.00%	12	6.40	2.27	إلى حد ما	٦٣.٣٣%	٦
١٤	يكون اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل بناء على معلومات دقيقة وسليمة	28.33%	17	55.00%	33	16.67%	10	13.90	2.12	إلى حد ما	٥٥.٨٣%	١٢
١٥	تتيح لك الكلية نظام اتصال سليم يكفل توافر المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرار في الوقت المناسب	25.00%	15	56.67%	34	18.33%	11	15.10	2.07	إلى حد ما	٥٣.٣٣%	١٤
١٦	يطلب المسنولين الإدلاء بأرائك في عملية صنع القرارات التنظيمية	15.00%	9	53.33%	32	31.67%	19	13.30	1.83	إلى حد ما	٤١.٦٧%	٢٥
١٧	تشعر بأن الإجراءات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة	21.67%	13	58.33%	35	20.00%	12	16.90	2.02	إلى حد ما	٥٠.٨٣%	١٦

١٩	%٤٧.٥٠	إلى حد ما	1.95	12.90	25.00%	15	55.00%	33	20.00%	12	تشعر بجدوى مشاركتك في اتخاذ القرار	١٨
٨	%٥٨.٣٣	إلى حد ما	2.17	7.30	18.33%	11	46.67%	28	35.00%	21	يضمن لك نظام الكلية حق الاتصال بالجامعة إذا ما واجهتك مشكلة شخصية مع أصحاب النفوذ في العمل	١٩
٢٩	%٤٠.٠٠	إلى حد ما	1.80	3.90	45.00%	27	30.00%	18	25.00%	15	يتم ترشيحك بتمثيل الكلية محليا ودوليا	٢٠
٢	%٧٤.١٧	نعم	2.48	21.10	10.00%	6	31.67%	19	58.33%	35	يشعرك المسنولين بالتقدير والاحترام نتيجة أي دور إيجابي تقوم به من شأنه إنجاح الكلية	٢١
١٩	%٤٧.٥٠	إلى حد ما	1.95	0.90	33.33%	20	38.33%	23	28.33%	17	يقوم المسنولين بتقديم أي تفسيرات منطقية عند حصول بعض زملائك على امتيازات تبدو لك غير قانونية	٢٢
ثالثاً : عدالة المعاملة												
٧	%٦١.٢١	إلى حد ما	2.22	6.86	17.24%	10	43.10%	25	39.66%	23	يسمح لأعضاء هيئة التدريس الطعن على قرارات الرئيس المباشر	٢٣
١	%٨٣.٣٣	نعم	2.67	41.20	3.33%	2	26.67%	16	70.00%	42	تكون طريقة التعامل بين أعضاء هيئة التدريس والمسنولين على أساس الاحترام المتبادل	٢٤
٢٥	%٤١.٦٧	إلى حد ما	1.83	13.30	31.67%	19	53.33%	32	15.00%	9	تساهم الكلية في تهينة وإيجاد الظروف التي توفر لأعضاء هيئة التدريس فرص متساوية لتحسين قدراتهم	٢٥
١٠	%٥٧.٦٣	إلى حد ما	2.15	10.20	16.95%	10	50.85%	30	32.20%	19	شعور أعضاء هيئة التدريس بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك	٢٦
٣٣	%٣٤.٤٨	إلى حد ما	1.69	8.41	48.28%	28	34.48%	20	17.24%	10	يتوفر لكل أعضاء هيئة التدريس معرفة معيار الحصول على المكافآت	٢٧
٣١	%٣٧.٥٠	إلى حد ما	1.75	6.30	43.33%	26	38.33%	23	18.33%	11	تشعر بأن الكلية تقوم بدورها المناسب مع الجهات المعنية لاستيفاء حقوقك الوظيفية	٢٨
٣	%٧٢.٥٠	نعم	2.45	21.90	5.00%	3	45.00%	27	50.00%	30	تتشابه قيمك وتوجهاتك مع قيم الكلية وتوجهاتها	٢٩
٤	%٦٦.٩٥	إلى حد ما	2.34	11.83	20.34%	12	25.42%	15	54.24%	32	تشعر بأن مكانتك الوظيفية تتأثر بطبيعة علاقتك مع المسنولين	٣٠
٨	%٥٨.٣٣	إلى حد ما	2.17	21.70	11.67%	7	60.00%	36	28.33%	17	يتم إعلامك عادة بأي نشاطات رسمية أو اجتماعية قبل حدوثها	٣١
٢٢	%٤٤.١٧	إلى حد ما	1.88	7.30	31.67%	19	48.33%	29	20.00%	12	يقوم المسنولين بتقديم تفسيرات منطقية لبعض الإجراءات التي تبدو تعسفية	٣٢
٣١	%٣٧.٥٠	إلى حد ما	1.75	5.70	45.00%	27	35.00%	21	20.00%	12	تشعر بأن أصحاب القرار أو النفوذ يحجبون عنك بعض الامتيازات عمدا	٣٣
١١	%٥٦.٧٨	إلى حد ما	2.14	19.56	13.56%	8	59.32%	35	27.12%	16	تشعر بأن هناك إجراءات عادلة لملاحقة التجاوزات والمساءلة القانونية	٣٤

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩ في حالة درجة الحرية=٢

يتضح من جدول (١) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة باستجابات المحور الثاني: عناصر الإبداع الإداري في مديرية الشباب والرياضة وجود فروق معنوية بين الإستجابات ما عدا العبارات أرقام (٦، ٢٠، ٢٢) حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (٥.٧٠ إلى ٤١.٢٠) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥، وبنسبة موافقة بلغت ما بين (٢٢.٥٠ % إلى ٨٣.٣٣ %) كما يوضح مستوى الاستجابات لكل عبارة والترتيب للعبارات يوضحها من حيث أكثرها موافقة وأقلها موافقة.

ويتضح من نتائج المحور الأول ما يلي :

أولاً : العدالة التوزيعية : تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (١) والتي تشير إلى (يتناسب عبء العمل مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية) على أعلى استجابة ونسبة (٦٦.٩٥%) وكانت الإستجابات بدرجة متوسطة على العبارات أرقام (١١، ٧، ٥، ٨) وبنسبة موافقة على الترتيب (٥٠.٠٠، ٥٣.٣٣، ٥٥.٠٠، ٥٠.٠٠) % ، وكانت الاستجابات بدرجة ضعيفة على العبارات أرقام (٤، ٣، ٦، ١٠، ٩، ٢) وبنسبة موافقة على الترتيب (٤٢.٥٠، ٤٢.٣٧، ٤٠.٨٣، ٤٠.٩٨، ٤٤.٠٧، ٢٢.٠٧) % ، حيث كانت العبارة التي تشير إلى (تتنصف مستويات الأجور والحوافز بالعدل والمساواة مقارنة بالعمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس) حصلت على أقل نسبة موافقة .

ثانياً : عدالة الإجراءات : حيث تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (٢١، ١٣) والتي تشير إلى الترتيب (يشعر المسنولين بالتقدير والاحترام نتيجة أي دور إيجابي تقوم به من شأنه إنجاح الكلية. توجد إجراءات محددة للتعامل مع الشكاوى والتظلمات في الكلية) على أعلى استجابة وبنسبة (٧٤.١٧، ٦٣.٣٣) % ، وكانت الإستجابات بدرجة متوسطة على العبارات أرقام (١٩، ١٧، ١٥، ١٤) وبنسبة موافقة على الترتيب (٥٨.٣٣، ٥٥.٨٣، ٥٣.٣٣، ٥٠.٨٣) % ، وكانت الاستجابات بدرجة ضعيفة على العبارات أرقام (١٨، ٢٢، ١٢، ١٦، ٢٠) وبنسبة موافقة على الترتيب (٤٧.٥٠، ٤٧.٥٠، ٤٥.٨٣، ٤١.٦٧، ٤٠.٠٠) % ، حيث كانت العبارة التي تشير إلى (يتم ترشيحك بتمثيل الكلية محلياً ودولياً) حصلت على أقل نسبة موافقة .

ثالثاً : عدالة المعاملة : حيث تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارات رقم (٢٤، ٢٩، ٣٠، ٢٣) على أعلى استجابة وبنسبة على الترتيب (٧٢.٥٠، ٧٢.٥٠، ٦٦.٩٥، ٦٣.٢١) % وكانت أعلى عبارة تشير إلى (تكون طريقة التعامل بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين على أساس الاحترام المتبادل) وكانت الإستجابات بدرجة متوسطة على العبارات أرقام (٣٤، ٢٦، ٣١) وبنسبة موافقة على الترتيب (٥٨.٣٣، ٥٧.٦٣، ٥٦.٧٨) % ، وكانت الاستجابات بدرجة ضعيفة على العبارات أرقام (٣٢، ٢٥، ٢٨، ٣٣، ٢٧) وبنسبة موافقة على الترتيب (٤٨.٤٨، ٣٧.٥٠، ٣٧.٥٠، ٣٧.٥٠، ٤١.٦٧، ٤٤.١٧) % ، حيث كانت العبارة التي تشير إلى (يتوفر لكل أعضاء هيئة التدريس معرفة معيار الحصول على المكافآت) حصلت على أقل نسبة موافقة .

يتضح من نتائج المحور الأول التأكيد على أهمية توفير وسائل تحقيق العدالة التنظيمية داخل الكلية والمتمثلة في عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة المعاملات حيث تباينت آراء عينة الدراسة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس حول توفير تلك العدالة وتحقيقها من المسؤولين .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كل من أحمد جمعه السيد (٢٠١٧) (١) ، دراسة حسن الشافعي وبركات فرج (٢٠١٤) (٧) ، نماء جواد العبيدي (٢٠١٢) (٢٠) ، عامر علي حسين العطوي (٢٠٠٧) (١٢) والتي تؤكد على أهمية توفير العدالة التنظيمية داخل المؤسسة .

ويذكر Russell Cropanzana, David E. Bowen and Stephn W. Gilliland (٢٠٠٧) أن العدالة التنظيمية لديها القدرة على خلق فوائد قوية للمنظمات والموظفين على حد سواء كزيادة الثقة والالتزام التنظيمي، وتحسين الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية أكثر فائدة، وتحسين رضا العملاء، وتقلص الصراع، فعلى أن نبرهن على أن إدارة العدالة التنظيمية مع بعض الاقتراحات لبناء العدالة في الأنشطة الإدارية المستخدمة على نطاق واسع كالتوظيف وتقييم الأداء ونظم المكافآت وإدارة الصراع. (٢٦: ٣٤) ويشير عادل محمد (٢٠٠٦) بأن شعور العاملين بالعدالة التنظيمية يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد أملاً في الحصول على نتائج أكثر ايجابية الأمر الذي يجعل من العدالة التنظيمية مطلباً أساسياً للأداء الفعال للعاملين في الهيئات وكذلك تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بتلك الهيئات. (١١: ١٣) ويؤكد الباحث على أهمية توفير وسائل تحقيق العدالة داخل المؤسسة لما لها من تأثير في تحقيق أهدافها بكفاءة.

جدول (٢)

التكرار والنسبة المنوية والدلالات الإحصائية الخاصة باستجابات المحور الثاني : واقع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية ن=٧٩

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
أولاً: عناصر الأداء الوظيفي :												
٣٥	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالمهارة المهنية و المعرفة الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية	56.67%	34	41.67%	25	1.67%	1	29.10	2.55	نعم	77.50%	٨
٣٦	يتميز أعضاء هيئة التدريس بالتفاني والجدية	33.33%	20	63.33%	38	3.33%	2	32.40	2.30	إلى حد ما	65.00%	٢٠
٣٧	يتميز أعضاء هيئة التدريس بالقدرة على تحمل المسؤولية	60.00%	36	38.33%	23	1.67%	1	31.30	2.58	نعم	79.17%	٥
٣٨	يؤدي أعضاء هيئة التدريس المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	35.00%	21	55.00%	33	10.00%	6	18.30	2.25	إلى حد ما	62.50%	٢٢
٣٩	يبدل أعضاء هيئة التدريس الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد	45.00%	27	51.67%	31	3.33%	2	24.70	2.42	نعم	70.83%	١٤
٤٠	يقوم أعضاء هيئة التدريس بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة	55.00%	33	41.67%	25	3.33%	2	25.90	2.52	نعم	75.83%	١٠
٤١	يتوفر لديهم القدرة على الإبداع والتجديد والتطوير في العمل	40.00%	24	51.67%	31	8.33%	5	18.10	2.32	إلى حد ما	65.83%	١٩
٤٢	يتعامل بالشكل اللائق مع الطلاب وجميع العاملين بالكلية	45.76%	27	54.24%	32	0.00%	0	27.70	2.97	نعم	98.33%	١
٤٣	يتملك القدرات اللازمة للتكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة	48.33%	29	51.67%	31	0.00%	0	0.07	2.48	نعم	74.17%	١٢
٤٤	يتملك القدرة على التخطيط لنجاح العمل وإنجازه بشكل جيد	50.00%	30	46.67%	28	3.33%	2	24.40	2.47	نعم	73.33%	١٣
٤٥	يتعامل عضو هيئة التدريس وفقاً لقانون تنظيم الجامعات	73.33%	44	25.00%	15	1.67%	1	48.10	2.72	نعم	85.83%	٢
ثانياً: محددات ومعايير الأداء الوظيفي :												
٤٦	يتوفر لدي أعضاء هيئة التدريس المهارة الفنية والقدرة علي حل مشكلات العمل اليومية.	56.67%	34	43.33%	26	0.00%	0	1.07	2.57	نعم	78.33%	٧
٤٧	تتوفر لدي أعضاء هيئة التدريس الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم	45.00%	27	50.00%	30	5.00%	3	21.90	2.40	نعم	70.00%	١٥
٤٨	تناسب رواتب أعضاء هيئة التدريس مع حجم العمل الموكل إليهم	13.33%	8	26.67%	16	60.00%	36	20.80	1.53	لا	26.67%	٣٣
٤٩	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن أعمالهم	30.00%	18	58.33%	35	11.67%	7	19.90	2.18	إلى حد ما	59.17%	٢٣
٥٠	يدرك أعضاء هيئة التدريس أدوارهم بدقة ووضوح	55.00%	33	41.67%	25	3.33%	2	25.90	2.52	نعم	75.83%	١٠
٥١	يتم مراعاة النواحي الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس	33.33%	20	40.00%	24	26.67%	16	1.60	2.07	إلى حد ما	53.33%	٢٦

٣	%٨٢.٥٠	نعم	2.65	5.40	0.00%	0	35.00%	21	65.00%	39	يحافظ على الالتزام بالمحاضرات وجميع الأعمال	٥٢
٥	%٧٩.١٧	نعم	2.58	31.30	1.67%	1	38.33%	23	60.00%	36	يتسم سلوك عضو هيئة التدريس أثناء العمل بالالتزام	٥٣
١٦	%٦٩.١٧	نعم	2.38	16.90	8.33%	5	45.00%	27	46.67%	28	يؤدي دوره الوظيفي بسهولة ويسر	٥٤
٨	%٧٧.٥٠	نعم	2.55	0.60	0.00%	0	45.00%	27	55.00%	33	ملم بالمعرفة الكاملة والكافية بمتطلبات العمل	٥٥
٣	%٨٢.٥٠	نعم	2.65	5.40	0.00%	0	35.00%	21	65.00%	39	يوجد التزام وتقيد بأنظمة العمل	٥٦
ثالثاً: فاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي :												
٢٣	%٦١.٨٦	إلى حد ما	2.24	5.12	20.34%	12	35.59%	21	44.07%	26	يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس خلال فترة معينة وفقاً لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح	٥٧
٢٨	%٥٢.٥٤	إلى حد ما	2.05	8.37	22.03%	13	50.85%	30	27.12%	16	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدي أعضاء هيئة التدريس	٥٨
٣٢	%٤٠.٦٨	إلى حد ما	1.81	3.09	42.37%	25	33.90%	20	23.73%	14	يطلع أعضاء هيئة التدريس على نتائج تقييم الأداء السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	٥٩
٢١	%٦٢.٧١	إلى حد ما	2.25	7.15	16.95%	10	40.68%	24	42.37%	25	يعتبر تقييم الأداء من الأساليب الأساسية التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية	٦٠
٢٩	%٥٠.٨٥	إلى حد ما	2.02	8.17	23.73%	14	50.85%	30	25.42%	15	نتائج تقييم الأداء ذات جدوى حقيقية يستفيد منها أعضاء هيئة التدريس والكلية	٦١
١٨	%٦٦.٣٨	إلى حد ما	2.33	10.38	13.79%	8	39.66%	23	46.55%	27	لديهم القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن العمل	٦٢
١٧	%٦٦.٦٧	إلى حد ما	2.33	11.47	12.28%	7	42.11%	24	45.61%	26	يساعد تقييم الأداء على تحديد برامج التنمية والتطوير	٦٣
٣٠	%٤٥.٦١	إلى حد ما	1.91	7.05	29.82%	17	49.12%	28	21.05%	12	يشعر عضو هيئة التدريس بأن طرق التقييم منطقية	٦٤
٢٥	%٥٣.٥١	إلى حد ما	2.07	5.47	22.81%	13	47.37%	27	29.82%	17	تساعد طرق التقييم على تطوير الأداء الوظيفي	٦٥
٢٧	%٥٢.٦٣	إلى حد ما	2.05	9.79	21.05%	12	52.63%	30	26.32%	15	تتوفر العدالة في تقييم أعضاء هيئة التدريس	٦٦
٣١	%٤٤.٧٤	إلى حد ما	1.89	2.21	35.09%	20	40.35%	23	24.56%	14	يشعر بالرضا عن طرق التقييم التي ترتبط بالترقية لدرجة علمية أعلى	٦٧

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩ في حالة درجة الحرية=٢

يتضح من جدول (٢) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة باستجابات المحور الثاني : واقع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية وجود فروق معنوية بين الإستجابات ما عدا العبارات أرقام (٤٣ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٥٥،٦٧) حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (٥.١٢ إلى ٤٨.١٠) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥، وبنسبة موافقة بلغت ما بين (٢٦.٦٧% إلى ٩٨.٣٣%) كما يوضح مستوى الاستجابات لكل عبارة والترتيب للعبارات يوضحها من حيث أكثرها موافقة وأقلها موافقة.

ويرى الباحث أنه من المهم أن تقوم المؤسسات باستخدام الأساليب الإدارية التي توفر للعاملين الجو المناسب لتطوير الأداء الوظيفي سواء كانت جوانب شخصية أو فنية ومهارية أو توفير نظم تقييم عادلة بين العاملين .

كما أن نجاح المنشآت الحديثة في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة بها، كما أن إدارة وتنمية الموارد البشرية هو المدخل الأنجح لرفع أو تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية في منشآت الأعمال بما يحقق الإنتاجية والربحية الأعلى من ناحية وكذلك رضا هذه الموارد البشرية من ناحية أخرى . (٣ : ٥٤)

ويشير أحمد صقر عاشور (١٩٩٧) أن سلوك الأداء يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله (٢ : ٢٦)

ويذكر عز الدين محمد أحمد (٢٠٠٢) أنه يمكن أن ينظر إلى الأداء الوظيفي على أنه عبارة عن مستوى كفاءة الأخصائي الرياضي في العمل الفعلي وسلوكه وقدراته وإمكاناته الشخصية في إنجاز الأعمال الموكلة إليه من أجل مساعدة الإدارة على إنجاز العديد من المفردات المتعلقة سواء بالعمل أو بالأفراد . (١٤ : ٥)

ويوضح علاء العكش (٢٠٠٧) أن مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة والدولة . (١٥ : ٤٢)

جدول (٣)

توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية
ن=٦٠

المحور الثاني : الأداء الوظيفي	فاعلية نظم تقويم الأداء	محددات ومعايير الأداء الوظيفي	عناصر الأداء الوظيفي	المحور الأول : العدالة التنظيمية	عدالة المعاملة	عدالة الإجراءات	عدالة التوزيع	مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث
								عدالة التوزيع
							*٠.٨٧٨	عدالة الإجراءات
						*٠.٨٣٣	*٠.٧٥٨	عدالة المعاملة
					*٠.٩١٤	*٠.٩٦٤	*٠.٩٤٠	المحور الأول : العدالة التنظيمية
				*٠.٣٢٧	*٠.٢٥٢	*٠.٣٠١	*٠.٣٦٤	عناصر الأداء الوظيفي
			*٠.٦٢٢	*٠.٦٤٧	*٠.٥٧٥	*٠.٥٨٦	*٠.٦٦٠	محددات ومعايير الأداء الوظيفي
		*٠.٦٨١	*٠.٢٢٤	*٠.٦٣٩	*٠.٥٩٣	*٠.٦٠٢	*٠.٦٠٨	فاعلية نظم تقويم الأداء
	*٠.٧٧٤	*٠.٩١٢	*٠.٧٦٧	*٠.٦٤٢	*٠.٥٦٧	*٠.٥٩٥	*٠.٦٤٦	المحور الثاني : الأداء الوظيفي

*معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢٥٢

يتضح من جدول (٣) وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين عدالة التوزيع وكل من علي الترتيب (عدالة الإجراءات - عدالة المعاملة - محور العدالة التنظيمية - عناصر الأداء الوظيفي - محددات ومعايير الأداء الوظيفي - فاعلية نظم تقويم الأداء - المحور الثاني الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة علي الترتيب (٠.٨٧٨ - ٠.٧٥٨ - ٠.٩٤٠ - ٠.٣٦٤ - ٠.٦٦٠ - ٠.٦٠٨ - ٠.٦٤٦) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

كما يتضح وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين عدالة الإجراءات وكل من علي الترتيب (عدالة المعاملة - محور العدالة التنظيمية - عناصر الأداء الوظيفي - محددات ومعايير الأداء الوظيفي - فاعلية نظم تقويم الأداء - المحور الثاني الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة علي الترتيب (٠.٨٣٣ - ٠.٩٦٤ - ٠.٣٠١ - ٠.٥٨٦ - ٠.٦٠٢ - ٠.٥٩٥) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

ويتضح وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين عدالة المعاملة وكل من علي الترتيب (محور العدالة التنظيمية - عناصر الأداء الوظيفي - محددات ومعايير الأداء الوظيفي - فاعلية نظم تقويم الأداء - المحور الثاني الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة علي الترتيب (٠.٩١٤ - ٠.٢٥٢ - ٠.٥٧٥ - ٠.٥٩٣ - ٠.٥٦٧) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

كما يتضح وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين محور العدالة التنظيمية وكل من علي الترتيب (عناصر الأداء الوظيفي - محددات ومعايير الأداء الوظيفي - فاعلية نظم تقويم الأداء - المحور الثاني الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة علي الترتيب (٠.٣٢٧ - ٠.٦٤٧ - ٠.٦٣٩ - ٠.٦٤٢) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

ويتضح وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين عناصر الأداء الوظيفي وكل من علي الترتيب (محددات ومعايير الأداء الوظيفي - المحور الثاني الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة علي الترتيب (٠.٦٢٢ - ٠.٧٦٧) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

كما يتضح وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين محددات ومعايير الأداء الوظيفي وكل من علي الترتيب (فاعلية نظم تقويم الأداء - المحور الثاني الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة علي الترتيب (٠.٦٨١ - ٠.٩١٢) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

كما يتضح وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى (٠.٠٥) ما بين فاعلية نظم تقويم الأداء والمحور الثاني الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة (٠.٧٧٤) وهو أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) .

ويتضح مما سبق مدى الإرتباط المعنوي الإيجابي بين متغيرات الدراسة بعضها البعض حيث يؤثر كل منهما على الآخر بطريقة موجبة .

ويرجع الباحث ذلك إلى أهمية عناصر الدراسة ومدى إرتباط كل منها بالآخر وبالتالي فيجب على المسؤولين مراعاة هذه العناصر حتى يتم توفير العوامل التي تساعد على تحقيق العدالة التنظيمية والتي بدورها تؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي تحقيق أهداف الكلية .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كلاً من :

أحمد جمعة السيد (٢٠١٧) (١) من حيث وجود علاقة طردية بين أبعاد العدالة التنظيمية والأداء الإداري .

محمد نادي (٢٠١٤) (١٨)، شيماء عبد الغني (٢٠١٢) (٩) من حيث وجود علاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية.

دراسة Guizh Deng (٢٠١٢) (٢٣) والتي توضح وجود علاقة ايجابية بين أبعاد العدالة التنظيمية .

دراسة Whisenant. W and Smucker. M (٢٠٠٩) (٢٥) أنه توجد علاقة ايجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

ويؤكد ذلك وجيه عبد الستار (٢٠١٢) أن تحقيق العدالة التنظيمية في الهيئة بكل أبعادها سوف ينعكس أثرها بصورة إيجابية على أداء العاملين بصفة خاصة وبالتالي على مستوى أداء الهيئة بصفة عامة. (٢١ : ٤٣١)

إيمان صالح (٢٠٠٩) أن زيادة وتنمية إدراك العاملين للعدالة التنظيمية بما ينعكس بالإيجاب على أداء هؤلاء العاملين وبالتالي الأداء الإجمالي للمؤسسات. (٥ : ١٨١)

الإستنتاجات :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم التوصل إلى الإستنتاجات التالية:

المحور الأول : العدالة التنظيمية في الكلية :

أولاً: عدالة التوزيع :

– يتناسب عبء العمل مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

– لا تتصف مستويات الأجور والحوافز بالعدل والمساواة مقارنة بالعمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس.

ثانياً: عدالة الإجراءات :

– يشعرك المسؤولين بالتقدير والاحترام نتيجة أي دور إيجابي تقوم به من شأنه إنجاح الكلية.

– توجد إجراءات محددة للتعامل مع الشكاوى والتظلمات في الكلية.

ثالثاً: عدالة المعاملة :

– تكون طريقة التعامل بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين على أساس الاحترام المتبادل.

– لا يتوفر لكل أعضاء هيئة التدريس معرفة معيار الحصول على المكافآت.

المحور الثاني : واقع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية:

- يتعامل عضو هيئة التدريس بالشكل اللائق مع الطلاب وجميع العاملين بالكلية.
- يتعامل عضو هيئة التدريس وفقا لقانون تنظيم.
- يوجد التزام وتقيد بأنظمة العمل.
- يحافظ على الالتزام بالمحاضرات وجميع الأعمال الأخرى.

المحور الثالث : العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

- توجد علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة طردية بين أبعاد العدالة التنظيمية مع بعضها البعض ومع الأداء الوظيفي.

التوصيات:

- التأكيد على أهمية تطبيق العدالة التنظيمية (التوزيع - الإجراءات - المعاملة) بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- أن تتصف مستويات الأجور والحوافز بالعدل والمساواة مقارنة بالعمل الذى يقوم به عضو هيئة التدريس
- أن يتوفر لكل أعضاء هيئة التدريس معرفة معيار الحصول على المكافآت.
- أن يكون مستوى الأجور مناسب لعضو هيئة التدريس لتحسين مستوى الأداء الوظيفي.
- وضع نظام للحوافز داخل العمل يساعد العاملين في تطوير أفكارهم.
- أن يتم مراعاة الحاجات الإنسانية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.
- اجراء العديد من الدراسات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.
- اجراء العديد من الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية .

المراجع

١.	أحمد جمعة السيد ٢٠١٧م.	: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري للعاملين في بعض الهيئات الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية للبنين، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٧م .
٢.	أحمد صقر عاشور	: الإبداع في إدارة المؤسسات الرياضية، ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية
٣.	أمال محمد إبراهيم، حمادة عيد العنتبلي (٢٠١٦)	: الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة . كلية التربية الرياضية للبنين . جامعة الإسكندرية العدد ٩٠
٤.	أمين محمود جعفر (٢٠١٦)	: أثر إدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية والفساد الإداري ، كلية التجارة ببورسعيد، جامعة السويس، مجلة العلوم التجارية، ١٤،
٥.	إيمان صالح حسن ٢٠٠٩م.	: أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرون ، العدد الثاني، ص ١٤٥ - ص ١٨٦ يونيو ،
٦.	بندر كريم أبو تايه ٢٠١٢م.	: وسائل تحقيق العدالة والثقة والالتزام التنظيمي للعاملين برعاية الشباب جامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية، جامعة الإسكندرية، نظريات وتطبيقات، ٨٠٤، ج١
٧.	حسن أحمد الشافعي وبركات فرج ٢٠١٤م.	: الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،
٨.	سميرة بالاطرش ٢٠١١م	: أثر أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الانسحاق الوظيفي - دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التجارة،
٩.	شيماء عبد الغني محمد ٢٠١٢م.	: الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية ، كلية الدراسات العليا ،
١٠.	طلال عبد الملك الشريف ٢٠٠٤م .	: إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣م.
١١.	عادل محمد زايد	: أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي " دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة القادسية ، المجلد العاشر ، العدد الأول
١٢.	عامر حسين العطوي ٢٠٠٧م	: دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية
١٣.	عايد رحيل عيادة الشمري ٢٠١٣م	: قياس الأداء لدى القادة الإداريين في اتخاذ القرار في الاتحادات الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ،
١٤.	عز الدين محمد أحمد ٢٠٠٢م .	: نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة ،
١٥.	علاء العكش ٢٠٠٧م .	: دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل
١٦.	عنان الجعبري (٢٠١٠)	: مدخل استراتيجي لمفهوم الموارد البشرية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية
١٧.	محمد عبد المنعم إبراهيم ٢٠١٣م	: أثر إدراك الفرد للدعم الاجتماعي على العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والشعور بالاستقواء داخل مكان العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أسبوط، كلية التجارة،
١٨.	محمد نادي أبو زيد ٢٠١٤م.	: دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطن التنظيمية دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك ، مجلة آداب الفراهيدي ، العدد ١٩
١٩.	نجيب عبد المجيد نجم وخوله صدر الدين كريم ٢٠١٤م	: اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية / المجلد - ٨ / العدد - ٢٤ ، جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد
٢٠.	نماء جواد العبيدي ٢٠١٢	: أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على أبعاد سلوك المواطن التنظيمية، السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مج ٢٦، ع ٢٤

٢٢ -	Park sung min (2009)	:	. toward the trusted public organization untanglilg the leadership , motivation, and trust relationship in u.s. federal agencies. Paper presented at the 10th natnional public management research conference, columbus, ohio October 1-3, .
٢٣	Deng. G (2012)	:	An Empirical Study of Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Service Fairness, School of Economic and Commerce, South China University of Technology, Guangzhou, .China, Springer-Verlag Berlin Heidelberg,
٢٤	Budd gohn W, Gollan paul j ., Wilkison Adria(2010)	:	New approaches to employee voice and participation in organizations, Human relations, 63, 3, 303-310
٢٥	Whisenant. W and Smucker. M (2009)	:	Organizational Justice and Job Satisfaction in Coaching, Springer .Science, Business Media, LLC
٢٦	Cropanzana. R, Bowen. D and Gilliland. S. (2007)	:	The Management of Organizatoinal Justice, Academy of Management Perspectives, VOL. 21, No. 4 (Nov)

ملخص الدراسة

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية، هدفت الدراسة التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية وذلك من خلال التعرف على العدالة التنظيمية ، الأداء الوظيفي ، العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي . واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة . وتم اختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية وعددهم (٦٠) عضو هيئة تدريس وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابي بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي .