

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها

إعداد

م.د/ محمد أحمد منصور

مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويح
كلية التربية الرياضية - جامعة بنها

أ.م.د/ أحمد محمد يسن

أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية والترويح
كلية التربية الرياضية - جامعة بنها

كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة - مصر
المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة



هاتف خط مباشر 02-27353804

الترقيم الدولي للمجلة : ISSN 1110 - 8460

الموقع الالكتروني www.ijssa.journals.ekb.eg

البريد الالكتروني ijssa.gezira@yahoo.com

العنوان البريدي : شارع قصر الزهرية - أمام برج الجزيرة - الزمالك - القاهرة

الدكتور / احمد محمد بسن علي
دكتور . كليه التربية الرياضيـه - جامعة بنها
الدكتور / محمد احمد محمد منصور
دكتور . كليه التربية الرياضيـه - جامعة بنها

مشرف مجلس ادارة المجلة العلمية
باحاطة سيادتكم بان بحثكم العلمي ، والمسجل لدينا للتقييم و النشر

تحت عنوان :

" العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الرياضي وإدارة الشباب بجامعة بنها . "

قد تم قبوله للنشر بعد التحكيم واجراء التعديلات بتاريخ 2019 / 12 / 19

بالمجلة العلمية " لعلوم وفنون الرياضة " باللغة العربية .

تحت رقم ISSN: 1110 - 8460 - 2021 - 104

عدد (اكتوبر) ، (جزء 9)

د. م.ع. ا. طيب تمنياتها بالتوفيق ...

المجلة العلمية
لعلوم وفنون الرياضة

عميد الكلية
ورئيس مجلس ادارة المجلة العلمية

أ. د / حنان السيد عبد الفتاح

أ. د / ريم محمد محسن ذو الفقار



وكيل الكلية للدراسات العليا و البحوث
ونائب رئيس مجلس ادارة المجلة العلمية

أ. د / ريم محمد محسن ذو الفقار

٢٠٢٠ / ١١ / ١

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها^١

أ.م.د/ أحمد محمد يسن علي^١

م.د / محمد أحمد محمد منصور^٢

مقدمة ومشكلة البحث:

إن العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن ان يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، والذي يمكن ان يؤدي الي تراجع مستويات الاداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الادارية، وهي أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة علي كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلي أداء المنظمة من جانب آخر ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية كانهخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، اضافة الي انخفاض الاداء الوظيفي بصفة عامة، وخلافا لذلك، فإن ارتفاع احساس العاملين بالعدالة يؤدي الي زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول علي حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الافراد بعد الاطمئنان الي سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة (٦ : ١٢).

ونظرا للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية، فمن المنطقي أن تجري الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والانسانية لفهم سلوك الافراد داخل المنظمات، ولعل من الجدير بالذكر ان هذه المحاولات واجهت في بدايتها نجاحا محدودا لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمي الا ان استمرار المحاولات في السنوات الاخيرة حول وصف دور العدالة في المنظمات، أدي الي ظهور مفهوم العدالة التنظيمية، لذا شهد عقد التسعينات من القرن العشرين والذي أظهر وتيرة التغيرات العالمية، نظريات أولت اهتمام متصاعد بالعدالة التنظيمية، ورغم ان مفهومي العدالة والمساواة يعدان مت اعم المفاهيم المكونة للركيزة القيمة في الادارة الحكومية، فإن اهتمام الدراسات والابحاث العربية الخاصة بالعدالة التنظيمية أنصب بصورة واسعة علي القطاع الخاص، مقابل اهتمام اقل من القطاع الحكومي. (٩ : ١٢)

وتعد العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في مجال الادارة، وقد حظيت ولا تزال باهتمام متزايد عبر كثير من الابحاث والدراسات التي ربطت إدراك العدالة التنظيمية بالنتائج الايجابية الفردية والتنظيمية،

^١ أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها
^٢ مدرس دكتور بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

واوضحت تلك الدراسات فوائد إدراك العدالة فى مدي واسع من موضوعات الموارد البشرية، وتهتم نظرية العدالة التنظيمية بإدراك الافراد لعدالة القضايا بالعمل، وتعكس الطريقة التى تحكم بها الفرد من خلالها علي عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير معه علي المستويين الوظيفي والانساني (٥ : ١٠).

لذا أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح المنظمات العمل وسببا لقدرتها على البقاء ومواجهة تغييرات البيئة الخارجية وحق تضمن منظمات العمل نمو القدرات الإبداعية في محيطها يتوجب عليها أن تشكل نسيج عدالتها التنظيمية لتكون داعمة ومشجعة للإبداع والابتكار، لأن العدالة التنظيمية وما توفره من قيم ومعتقدات التي توجه سلوك الأفراد إلى ما يجب ولا يجب عمله في المنظمة ومن هنا يمكن ملاحظة أن العدالة التنظيمية لها تأثيرا على أنشطة المنظمات ومنها الإبداع الإداري لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة في المنظمات الخدمية والإنتاجية وبما أن الأفراد يحملون أفكارا ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي داخل المنظمات، وأنه إذا تبنت منظمات الأعمال عدالة تنظيمية ناجحة ومتميزة حيث تخدم كل الجوانب المنظمة من موارد بشرية والقادة والمسؤولين واستعمال التقنيات الحديثة والمتطورة أدى ذلك إلى الوصول للتميز وتحقيق الإبداع الإداري للمنظمات. (٤ : ١٧)

حيث أصبحت التطورات التي أفرزتها ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي أحدثت مشكلات عديدة للمنظمات منها ما هو تكنولوجي ومنها ما هو اقتصادي ولهذا فإنه من المحتم على المنظمات التي ترغب الوصول إلى مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري بواسطة العدالة التنظيمية المكونة لها أن تبذل جهدا ملحوظا لتوفير العدالة التنظيمية المناسبة والراشدة للإبداع الإداري وتكون هذه العدالة تستجيب دائما للتطورات، والتعديلات التي تواكب هذه التطورات وذلك من خلال الأفكار والأساليب الجديدة التي تمكن المنظمة من مواجهة المشكلات والتحديات، ومن هذا يتضح أن العدالة التنظيمية تشكل تحديا لأي منظمة نظرا لما لها أثر في تكوين سلوك القادة والعاملين الذين يعملون من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة بشكل عام، ولثبات أن العدالة التنظيمية هي الدافع الرئيسي التي تدفع بالفرد والمنظمة لتحقيق التميز والإبداع، سيتم إنجاز هذا البحث لتحقيق هذا الغرض من خلال صياغة مشكلة البحث كما يلي:

من خلال ما سبق يرى الباحثان أن الإبداع الإداري أحد أهم المحاور التي تؤدي بالنهوض بالمؤسسات عامة والمؤسسات الرياضية بشكل خاص، وذلك لأن نجاح الإبداع الإداري يتحقق من خلال تطبيق العدالة التنظيمية بكل ما تحتويه من مكونات سواء كانت هذه المكونات تشمل (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التفاعل) بشكل متساوى لا يحكمه العلاقات الشخصية، حيث يرى الباحثان أن من مقومات نجاح الإبداع الإداري العدالة التنظيمية والتي لا نراها فى معظم المؤسسات الآن مما ترتب عليها فقدان الإبداع

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

الإداري للكوارد الوظيفية كلا في موقعه الوظيفي مما أدى الي الانهيار الوظيفي لبعض المؤسسات مما تسبب في توقف عملية نجاح تلك المؤسسات، والعدالة التنظيمية لا تحقق مستوى أداء وظيفي مرتفع فقط بل يتعدى الأمر إلى الإبداع الإداري للأفراد داخل تلك المؤسسات حيث نجد كثيرا من الأفراد يخلطون بين الإبداع الإداري والمستوي الوظيفي المرتفع في الأداء، ففي الحقيقة أنه يوجد فرق بين هذا وذلك فالمقصود بمستوي الأداء المرتفع هو الالتزام التام بالأداء الوظيفي ومتطلباته وخصائصه والقيام بما يتطلبه الموقع الوظيفي علي أكمل وجه، أما الإبداع يقصد به هنا الابتكار وإضافة شئ جديد في المكان الوظيفي والخروج عن النص بطريقة ايجابية تلو من شأن المؤسسة وتحسب للفرد القائم بهذا الإبداع ، مما دفع الباحثان الي تقديم بحث بعنوان (العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري برعاية الشباب بجامعة بنها).

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلي التعرف علي العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري برعاية الشباب بجامعة بنها وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- التعرف علي مستوي العدالة التنظيمية لدي العاملين برعاية الشباب بجامعة بنها.
- ٢- التعرف علي مستوي الإبداع الإداري لدي العاملين وتأثيره للنهوض برعاية الشباب بجامعة بنها.
- ٣- توضيح مدى ارتباط العدالة التنظيمية بالإبداع الإداري برعاية الشباب بجامعة بنها.

تساؤلات البحث:

- ١- ما هو مستوي العدالة التنظيمية برعاية الشباب بجامعة بنها ؟
- ٢- ما هو مستوي الإبداع الإداري لدي العاملين برعاية الشباب بجامعة بنها ؟
- ٣- هل يوجد ارتباط بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري برعاية الشباب بجامعة بنها ؟

تعريفات البحث :

العدالة التنظيمية :

هي الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها علي عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه علي المستويين الوظيفي والانساني (٣ :٤٦).

الإبداع الإداري :

هو تفوق واستعداد فطري عند بعض الأشخاص ينمي هذا الاستعداد بالتدريب وتعلم المهارات والتعليم.

إجراءات البحث:

أولاً : المنهج المستخدم :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث.

ثانياً : مجتمع وعينة البحث :

أ-مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث علي جميع الإحصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بكليات جامعة بنها والبالغ عددهم (١٦٠) إحصائي .

ب-عينة البحث :

العينة الاساسية :

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية الطبقية من داخل مجتمع البحث من الإحصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها ، وعددهم (١٠٠) إحصائي بواقع (٦٢.٥%) من اجمالي مجتمع البحث .

العينة الاستطلاعية :

تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية الطبقية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من الإحصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها وعددهم (٢٢٠) إحصائي، بنسبة مئوية (١٠%) وبعدهم أدني عدد (واحد) إحصائي من كل كلية من كليات جامعة بنها ، والجدول رقم (١) يوضح توصيف عينة مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

توصيف مجتمع البحث وعينة البحث

م	الكلية	المجتمع		العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		عدد الاخصائيين	النسبة المئوية من المجتمع %	العدد	النسبة المئوية من المجتمع %	العدد	النسبة المئوية من المجتمع %
١	اداب	١٥	٩,٣٨	١	٠,٦٣	٤	٢,٥
٢	ادارة الجامعة	٢٦	٢١,٦٧	٣	١,٨٨	٢٣	١٤,٣٨
٣	المدينة الجامعية	١٩	١٥,٨٣	٢	١,٢٥	١٧	١٠,٦٣
٤	تجارة	٩	٧,٥٠	١	٠,٦٣	٨	٥,٠٠
٥	تربية رياضية	٨	٦,٦٧	١	٠,٦٣	٧	٤,٣٨
٦	تربية عام	٤	٣,٣٣	١	٠,٦٣	٣	١,٨٨
٧	تربية نوعية	١٠	٦,٢٥	١	٠,٦٣	٢	١,٢٥
٨	تمريض	٩	٥,٦٣	١	٠,٦٣	٤	٢,٥
٩	حاسبات ومعلومات	٤	٣,٣٣	١	٠,٦٣	٣	١,٨٨
١٠	حقوق	٨	٦,٦٧	١	٠,٦٣	٧	٥,٨٣
١١	زراعة	٧	٤,٣٨	١	٠,٦٣	٢	١,٢٥
١٢	طب بشري	٤	٣,٣٣	١	٠,٦٣	٣	١,٨٨
١٣	طب بطري	٨	٥,٠٠	١	٠,٦٣	١	٠,٦٣
١٤	علوم	٧	٤,٣٨	١	٠,٦٣	٣	١,٨٨
١٥	فنون تطبيقية	٩	٥,٦٢	١	٠,٦٣	٢	١,٢٥
١٦	هندسة بنها	٦	٥,٠٠	١	٠,٦٣	٥	٣,١٣
١٧	هندسة شبرا	٧	٥,٨٣	١	٠,٦٣	٦	٣,٧٥
	الاجمالي	١٦٠	١٠٠,٠٠	٢٠	١٢,٥	١٠٠	٦٢,٥

ثالثاً : أدوات جمع البيانات:

في ضوء هدف البحث ومن خلال المسح المرجعي قام الباحثان بالاطلاع علي العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت مجالات الإدارة، والإدارة الرياضية، وعلم النفس الرياضي، الاختبارات والمقاييس حيث قام الباحثان بتصميم مقياسي

- "الإبداع الإداري"

- " العدالة التنظيمية "

حيث اتبع الباحثان في ذلك خطوات بناء المقاييس وفقاً لقواعد البحث العلمي كالتالي:

تحديد المحاور التي تم التوصل إليها وهي كما يلي:

مقياس الإبداع الإداري	مقياس العدالة التنظيمية
المحور	المحور
١ - دوافع ذاتية داخلية	١ - العدالة الادارية
٢ - الدوافع البيئية (الخارجية)	٢ - العدالة الإجرائية
٣ - دوافع مادية ومعنوية	٣ - العدالة التفاعلية
٤ - دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	٤ - العدالة التقييمية

وقد روعي عند تصميم العبارات ما يلي :

- أن تكون الأسئلة واضحة لا تحتاج لكثير من الشرح.
- أن تكون الأسئلة مغلقة.
- ألا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة عليها.

رابعاً : استطلاع رأي السادة الخبراء :

قام الباحثان بوضع المحاور المقترحة لمقياسي (الإبداع الإداري - العدالة التنظيمية) في استمارة استطلاع رأي ، ثم تم عرضها علي السادة الخبراء في مجال علم النفس الرياضي، الإدارة الرياضية وعددهم (٥) خبراء مرفق (١).

ثم حدد الباحثان النسبة المئوية لهذه المحاور واختيار المحاور التي حصلت علي نسبة موافقة لا تقل عن (٨٠٪) و يتضح ذلك كما في الجدول رقم (٢) .

جدول (٢)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول محاور مقياسي " الإبداع الإداري ، العدالة التنظيمية "

ن = ٥

مقياس العدالة التنظيمية				مقياس الإبداع الإداري			
م	المحور	اتفاق آراء الخبراء	%	م	المحور	اتفاق آراء الخبراء	%
١	دوافع ذاتية داخلية	٥	١٠٠	١	العدالة الادارية	٥	١٠٠
٢	الدوافع البيئية (الخارجية)	٥	١٠٠	٢	العدالة الإجرائية	٥	١٠٠
٣	دوافع مادية ومعنوية	٥	١٠٠	٣	العدالة التفاعلية	٥	١٠٠
٤	دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	٥	١٠٠	٤	العدالة التقييمية	٥	١٠٠

تم تحديد المحاور الخاصة بمقياسي (الإبداع الإداري ، العدالة التنظيمية) ، والتي كانت الأهمية النسبية لها (١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضى الباحثان نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدنى لتحديد المحاور المبدئية للمقياسيين .

ثم قام الباحثان بوضع عبارات المقياسين المقترحين وعرض العبارات الخاصة بكل محور علي السادة الخبراء مرفق (٢) ، (٣) ، للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى إمكانية حذف وتعديل أو إضافة عبارات أخرى، وقد توصل الباحثان من خلال استطلاع رأي الخبراء إلي تحديد الأهمية النسبية لاتفاق الخبراء ويتضح ذلك كما في الجدولين رقم (٣ ، ٤).

جدول (٣)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد عبارات محاور مقياس " الإبداع الإداري "

ن = ٥

دوافع ذاتية داخلية		الدوافع البيئية (الخارجية)		دوافع مادية ومعنوية		دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	
م	%	م	%	م	%	م	%
١	١٠٠	٧	٨٠	١٢	١٠٠	١٧	٨٠
٢	١٠٠	٨	١٠٠	١٣	١٠٠	١٨	١٠٠
٣	٨٠	٩	١٠٠	١٤	١٠٠	١٩	١٠٠
٤	١٠٠	١٠	١٠٠	١٥	١٠٠	٢٠	١٠٠
٥	١٠٠	١١	١٠٠	١٦	١٠٠	٢١	٨٠
٦	١٠٠					٢٢	١٠٠

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

ويتضح من جدول (٣) النسبة المئوية لاتفاق السادة الخبراء علي عبارات مقياس "الإبداع الإداري" حيث تراوحت ما بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) وقد ارتضي الباحثان بنسبة موافقة للسادة الخبراء لا تقل عن (٨٠٪) وبذلك يكون عدد عبارات للاستبيان (٢٢) عبارة .

جدول (٤)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد عبارات محاور مقياس " العدالة التنظيمية "

ن = ٥

العدالة التقييمية		العدالة التفاعلية		العدالة الإجرائية		العدالة الادارية	
%	م	%	م	%	م	%	م
١٠٠	٢٦	١٠٠	١٦	٨٠	٩	٨٠	١
١٠٠	٢٧	١٠٠	١٧	٨٠	١٠	١٠٠	٢
٨٠	٢٨	١٠٠	١٨	١٠٠	١١	١٠٠	٣
١٠٠	٢٩	١٠٠	١٩	١٠٠	١٢	١٠٠	٤
١٠٠	٣٠	١٠٠	٢٠	١٠٠	١٣	١٠٠	٥
		٨٠	٢١	٨٠	١٤	٨٠	٦
		٨٠	٢٢	١٠٠	١٥	١٠٠	٧
		١٠٠	٢٣			١٠٠	٨
		١٠٠	٢٤				
		١٠٠	٢٥				

ويتضح من جدول (٤) النسبة المئوية لاتفاق السادة الخبراء علي عبارات مقياس "العدالة التنظيمية" حيث تراوحت ما بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) وقد ارتضي الباحثان بنسبة موافقة للسادة الخبراء لا تقل عن (٨٠٪) وبذلك يكون عدد عبارات للاستبيان (٣٠) عبارة .

طريقة تصحيح المقياسين:

وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات للمقياسين ثلاثي التقدير كالتالي.

جدول (٥)

ميزان تقدير الدرجات لمقياسي " الإبداع الإداري ، العدالة التنظيمية "

العدالة التنظيمية	الإبداع الإداري	المقياس تقدير الدرجات
٣	٣	نعم
٢	٢	الى حد ما
١	١	لا

خامساً : الدراسة الاستطلاعية

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) لمقياسي " الإبداع الإداري ، العدالة التنظيمية "، حيث قام الباحثان بوضع الصورة المبدئية للمقياسين لتطبيقهما علي العينة الاستطلاعية والتي قوامها (٢٠) اخصائي خلال الفترة من ٢٠١٩/٩/١م وحتى ٢٠١٩/٩/١٥م حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقة من مجتمع البحث وخارج عينة البحث .

سادساً : المعاملات العلمية لمقياس العدالة التنظيمية

١- مقياس "العدالة التنظيمية" :

أ- صدق مقياس "العدالة التنظيمية" :

صدق المحكمين(الصدق المنطقي) لمقياس " العدالة التنظيمية " :

قام الباحثان باستخدام صدق المُحكمين (الصدق المنطقي)، حيث تم عرض مقياس "العدالة التنظيمية" في صورته الأولية مرفق (٢) على مجموعة الخبراء (المُحكمين) والبالغ عددهم (٥) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (١) ، واعتبر الباحثان نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات المقياس معياراً لصدقه .

صدق الاتساق الداخلي لمقياس " العدالة التنظيمية ":

كما قام الباحثان بحساب صدق مقياس "العدالة التنظيمية" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ، حيث قام الباحثان بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك حساب قيمة معاملات الارتباط لكل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه ، وكذلك حساب قيمة معاملات الارتباط لكل محور علي حدة والدرجة الكلية للمقياس ، وذلك بعد تطبيق المقياس علي عينة الدراسة الاستطلاعية والجداول (٦ ، ٧ ، ٨) توضح ذلك .

جدول (٦)

مُعاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس " العدالة التنظيمية "

ن=٢٠

العدالة التقييمية		العدالة التفاعلية		العدالة الإجرائية		العدالة الادارية	
"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م
*٠,٥٧٩	٢٦	*٠,٦٣٦	١٦	*٠,٦١١	٩	*٠,٦٩٧	١
*٠,٨٠٦	٢٧	*٠,٨٠٣	١٧	*٠,٦١٠	١٠	*٠,٧٥٨	٢
*٠,٦٦٢	٢٨	*٠,٦٩٤	١٨	*٠,٥٥٨	١١	*٠,٥٥٨	٣
*٠,٦٧٢	٢٩	*٠,٦٤٠	١٩	*٠,٥٤٧	١٢	*٠,٥٣٠	٤
*٠,٦٣٦	٣٠	*٠,٦٩٤	٢٠	*٠,٧٥٨	١٣	*٠,٧٤٨	٥
		*٠,٧٥٨	٢١	*٠,٧٢٥	١٤	*٠,٥٤٧	٦
		*٠,٦٧٢	٢٢	*٠,٦٩٤	١٥	*٠,٥٣٠	٧
		*٠,٧٩٨	٢٣			*٠,٨٤٤	٨
		*٠,٧٢٥	٢٤				
		*٠,٦٣٦	٢٥				

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (٦) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية لمقياس "العدالة التنظيمية" دالة عند مستوي معنوية (٠,٠٥) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠,٥٣٠) - (٠,٨٤٤) مما يدل علي صدقها .

جدول (٧)

مُعاملات الارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور لمقياس " العدالة التنظيمية "

ن=٢٠

العدالة التقييمية		العدالة التفاعلية		العدالة الإجرائية		العدالة الادارية	
م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"
٢٦	*٠,٧٠٠	١٦	*٠,٧٥٨	٩	*٠,٧٨٤	١	*٠,٦٧٦
٢٧	*٠,٨٢٩	١٧	*٠,٨٥٥	١٠	*٠,٦٨٠	٢	*٠,٧١٣
٢٨	*٠,٦٩٤	١٨	*٠,٧٧٣	١١	*٠,٧٨٢	٣	*٠,٥٥١
٢٩	*٠,٦٥٨	١٩	*٠,٦٥٨	١٢	*٠,٥٨٧	٤	*٠,٧٠٦
٣٠	*٠,٦٢٧	٢٠	*٠,٧٧٣	١٣	*٠,٧١١	٥	*٠,٦٦٣
		٢١	*٠,٧٢٠	١٤	*٠,٦٩٢	٦	*٠,٥٩٦
		٢٢	*٠,٦٣٧	١٥	*٠,٦٥٦	٧	*٠,٧٠٦
		٢٣	*٠,٨٥٦			٨	*٠,٨١٤
		٢٤	*٠,٧٠٧				
		٢٥	*٠,٧٥٨				

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (٧) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له لمقياس "العدالة التنظيمية" دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠,٥٥١ - ٠,٨٥٦) مما يدل علي صدقها .

جدول (٨)

مُعاملات الارتباط ما بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية لمقياس " العدالة التنظيمية "

ن=٢٠

م	المحاور	معامل الارتباط ودلالته
١	العدالة الادارية	*٠,٩٦٢
٢	العدالة الإجرائية	*٠,٩٢٣
٣	العدالة التفاعلية	*٠,٩٤٤
٤	العدالة التقييمية	*٠,٩٥٣

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (٨) أن قيم معاملات الارتباط للمحاور مع الدرجة الكلية لمقياس "العدالة التنظيمية" دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٩٢٣ - ٠,٩٦٢).

أ- ثبات مقياس " العدالة التنظيمية " :

قام الباحثان بإيجاد معامل ثبات محاور مقياس "العدالة التنظيمية" وعددهم (٤) محاور وعباراتهم وعددها (٣٠) عبارة ، باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون **Spearman & Brown** لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ **Cronbach`s alpha**.

- الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمقياس " العدالة التنظيمية ":

قام الباحثان بإيجاد معامل ثبات عبارات المقياس وعددها (٣٠) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون **Spearman & Brown** لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية.

جدول (٩)

ثبات التجزئة النصفية لمقياس " العدالة التنظيمية "

ن = ٢٠

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المقياس
	ع	س	ع	س	
*٠,٩٣٠	٨,٥٤٠	٢٨,٩٠٠	٨,٨١٣	٢٨,٢٥٠	العدالة التنظيمية

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يتضح من الجدول (٩) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات المقياس الفردية والزوجية مما يدل على ثبات المقياس .

الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ **Cronbach`s alpha** لمقياس "العدالة التنظيمية":

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية" والتي عددها (٦٤) عبارة هو

(٠.٩٥٨٢)

جدول (١٠)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ بين كل عبارة علي حدا لمقياس " العدالة

التنظيمية " ككل ن=٢٠

العدالة التقييمية		العدالة التفاعلية		العدالة الإجرائية		العدالة الادارية	
معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م
*٠,٩٥٧٦	٢٦	*٠,٩٥٧١	١٦	*٠,٩٥٧٣	٩	*٠,٩٥٦٦	١
*٠,٩٥٥٦	٢٧	*٠,٩٥٥٦	١٧	*٠,٩٥٧٣	١٠	*٠,٩٥٦١	٢
*٠,٩٥٦٩	٢٨	*٠,٩٥٦٦	١٨	*٠,٩٥٧٧	١١	*٠,٩٥٧٧	٣
*٠,٩٥٦٨	٢٩	*٠,٩٥٧٠	١٩	*٠,٩٥٧٧	١٢	*٠,٩٥٨٠	٤
*٠,٩٥٧١	٣٠	*٠,٩٥٦٦	٢٠	*٠,٩٥٦١	١٣	*٠,٩٥٦١	٥
		*٠,٩٥٦١	٢١	*٠,٩٥٦٤	١٤	*٠,٩٥٧٧	٦
		*٠,٩٥٦٨	٢٢	*٠,٩٥٦٦	١٥	*٠,٩٥٨٠	٧
		*٠,٩٥٥٧	٢٣			*٠,٩٥٥٢	٨
		*٠,٩٥٦٤	٢٤				
		*٠,٩٥٧١	٢٥				

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠,٩٥٨٢)

ويتضح من جدول (١٠) معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية" والتي تراوحت ما بين (٠,٩٥٥٢ ، ٠,٩٥٨٠) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠,٩٥٨٢) ، مما يدل علي ثبات عبارات المقياس .

جدول (١١)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات كل محور علي حدا لمقياس " العدالة التنظيمية "

ن=٢٠

العدالة التقييمية		العدالة التفاعلية		العدالة الإجرائية		العدالة الادارية	
معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م
*٠,٧٠٦٣	٢٦	*٠,٩٠٣٦	١٦	*٠,٧٨٢٠	٩	*٠,٨١٤٦	١
*٠,٦٢٢٨	٢٧	*٠,٨٩٦١	١٧	*٠,٨٠٤٥	١٠	*٠,٨٠٨٨	٢
*٠,٧٠٨٣	٢٨	*٠,٩٠٢٥	١٨	*٠,٧٨٢٥	١١	*٠,٨٣٣٧	٣
*٠,٧١٩٩	٢٩	*٠,٩١٠٢	١٩	*٠,٨٢١٢	١٢	*٠,٨١٠٣	٤
*٠,٧٢٢٢	٣٠	*٠,٩٠٢٥	٢٠	*٠,٧٩٧٩	١٣	*٠,٨١٨٦	٥
		*٠,٩٠٦١	٢١	*٠,٨٠٧٦	١٤	*٠,٨٢٦٠	٦
		*٠,٩١١٨	٢٢	*٠,٨١١٠	١٥	*٠,٨١٠٣	٧
		*٠,٨٩٦١	٢٣			*٠,٧٩٠٨	٨
		*٠,٩٠٨٦	٢٤				
		*٠,٩٠٣٦	٢٥				
*٠,٧٤٣١	معامل ألفا للمحور	*٠,٩١٣٠	معامل ألفا للمحور	*٠,٨٢٤٨	معامل ألفا للمحور	*٠,٨٣٤٠	معامل ألفا للمحور

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠,٩٥٨٢)

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

ويتضح من جدول (١١) معامل ألفا كرونباخ لكل محور علي حدا في حالة حذف عبارة من عبارات المحور وقد جاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ كالتالي :

- بالنسبة لعبارات المحور الأول "العدالة الادارية" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٧٩٠٨ ، ٠.٨٣٣٧) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٣٤٠) .

- بالنسبة لعبارات المحور الأول "العدالة الإجرائية" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٧٨٢٠ ، ٠.٨٢١٢) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٢٤٨) .

- بالنسبة لعبارات المحور الأول "العدالة التفاعلية" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٨٩٦١ ، ٠.٩١١٨) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٩١٣٠) .

- بالنسبة لعبارات المحور الأول "العدالة التقييمية" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٦٢٢٨ ، ٠.٧٢٢٢) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٧٤٣١) .

- وقد تراوح معامل ألفا كرونباخ للمحاور ما بين (٠.٧٤٣١ ، ٠.٩١٣٠) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠.٩٥٨٢) .

ومما سبق نستطيع الحكم علي المقياس بأنه ثابت .

٢- مقياس "الإبداع الإداري" :

أ- صدق مقياس "الإبداع الإداري" :

صدق المحكمين (الصدق المنطقي) لمقياس "الإبداع الإداري" :

قام الباحثان باستخدام صدق المُحكمين (الصدق المنطقي)، حيث تم عرض مقياس "الإبداع الإداري" في صورته الأولية مرفق (٢) على مجموعة الخبراء (المُحكمين) والبالغ عددهم (٥) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (١) ، واعتبر الباحثان نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات المقياس معياراً لصدقه .

صدق الاتساق الداخلي لمقياس "الإبداع الإداري" :

كما قام الباحثان بحساب صدق مقياس "الإبداع الإداري" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ، حيث قام الباحثان بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك حساب قيمة معاملات الارتباط لكل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك حساب قيمة معاملات الارتباط لكل محور علي حدة والدرجة الكلية للمقياس ، وذلك بعد تطبيق المقياس علي عينة الدراسة الاستطلاعية والجدول (١٢ ، ١٣ ، ١٤) توضح ذلك .

جدول (١٢)

مُعاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس " الإبداع الإداري "

ن=٢٠

دوافع ذاتية داخلية		الدوافع البيئية (الخارجية)		دوافع مادية ومعنوية		دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	
م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"
١	*٠,٦٥٠	٧	*٠,٦٦٢	١٢	*٠,٦٨١	١٧	*٠,٦٨٢
٢	*٠,٦١٩	٨	*٠,٦٥٩	١٣	*٠,٦٨٦	١٨	*٠,٧٩٦
٣	*٠,٧٤٨	٩	*٠,٧٢٥	١٤	*٠,٧٢٥	١٩	*٠,٦٧٦
٤	*٠,٦٥٩	١٠	*٠,٧١٩	١٥	*٠,٦٥٩	٢٠	*٠,٦٥٩
٥	*٠,٦٩٣	١١	*٠,٦٨٦	١٦	*٠,٦٣٣	٢١	*٠,٦٣٣
٦	*٠,٦٨٦					٢٢	*٠,٧١٩

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية لمقياس "الإبداع الإداري" دالة عند مستوي معنوية (٠,٠٥) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠,٦١٩) - (٠,٧٩٦) مما يدل علي صدقها .

جدول (١٣)

مُعاملات الارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له لمقياس " الإبداع الإداري "

ن=٢٠

دوافع ذاتية داخلية		الدوافع البيئية (الخارجية)		دوافع مادية ومعنوية		دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	
م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م	"ر"
١	*٠,٧٦٢	٧	*٠,٧٤٧	١٢	*٠,٧٤٧	١٧	*٠,٧١٧
٢	*٠,٧٣٧	٨	*٠,٦٢٧	١٣	*٠,٧١٤	١٨	*٠,٨٥٠
٣	*٠,٧٥٤	٩	*٠,٨١١	١٤	*٠,٧٤٩	١٩	*٠,٧٢٨
٤	*٠,٦٧٣	١٠	*٠,٧٤٩	١٥	*٠,٦٣٩	٢٠	*٠,٧٠٠
٥	*٠,٧٥٧	١١	*٠,٦٦١	١٦	*٠,٧٠٢	٢١	*٠,٦٢٩
٦	*٠,٦٩٠					٢٢	*٠,٧٩١

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١٣) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له لمقياس "الإبداع الإداري" دالة عند مستوي معنوية (٠,٠٥) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠,٦٢٧) - (٠,٨٥٠) مما يدل علي صدقها .

جدول (١٤)

مُعاملات الارتباط ما بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية لمقياس " الإبداع الإداري "

ن = ٢٠

م	المحاور	معامل الارتباط ودلالته
١	دوافع ذاتية داخلية	*٠,٩٢٧
٢	الدوافع البيئية (الخارجية)	*٠,٩٦١
٣	دوافع مادية ومعنوية	*٠,٩٥٤
	دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	*٠,٩٤٢

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١٤) أن قيم معاملات الارتباط للمحاور مع الدرجة الكلية لمقياس "الإبداع الإداري" دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٩٢٧ - ٠,٩٦١).

أ- ثبات مقياس " الإبداع الإداري " :

قام الباحثان بإيجاد معامل ثبات محاور مقياس "الإبداع الإداري" وعددهم (٤) محاور وعباراتهم وعددها (٢٢) عبارة، باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha. الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمقياس " الإبداع الإداري ":

قام الباحثان بإيجاد معامل ثبات عبارات المقياس وعددها (٢٢) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية.

جدول (١٥)

ثبات التجزئة النصفية لمقياس " الإبداع الإداري "

ن = ٢٠

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المقياس
	ع	س	ع	س	
*٠,٩٤٤	٦,٥٨٨	٢٢,١٥٠	٦,٣٧٩	٢٠,٨٠٠	الإبداع الإداري

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (١٨) = (٠,٤٤٤)

يتضح من الجدول (١٥) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات المقياس الفردية والزوجية مما يدل على ثبات المقياس .

- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لمقياس "الإبداع الإداري":

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس " الإبداع الإداري " والتي عددها (٣٥) عبارة هو

(٠.٩٤٥٨)

جدول (١٦)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ بين كل عبارة علي حدا لمقياس " الإبداع الإداري " ككل

ن=٢٠

دوافع ذاتية داخلية		الدوافع البيئية (الخارجية)		دوافع مادية ومعنوية		دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	
م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا
١	*٠,٩٤٣٩	٧	*٠,٩٤٣٧	١٢	*٠,٩٤٣٤	١٧	*٠,٩٤٣٥
٢	*٠,٩٤٤٥	٨	*٠,٩٤٣٧	١٣	*٠,٩٤٣٣	١٨	*٠,٩٤١٦
٣	*٠,٩٤٢٤	٩	*٠,٩٤٢٧	١٤	*٠,٩٤٢٧	١٩	*٠,٩٤٣٥
٤	*٠,٩٤٣٧	١٠	*٠,٩٤٢٩	١٥	*٠,٩٤٣٧	٢٠	*٠,٩٤٣٨
٥	*٠,٩٤٣٢	١١	*٠,٩٤٣٣	١٦	*٠,٩٤٤١	٢١	*٠,٩٤٤١
٦	*٠,٩٤٣٣					٢٢	*٠,٩٤٢٩

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠,٩٤٥٨)

ويتضح من جدول (١٦) معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "الإبداع الإداري" والتي تراوحت ما بين

(٠.٩٤١٦ ، ٠.٩٤٤٥) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠.٩٤٥٨) ،

مما يدل علي ثبات عبارات المقياس .

جدول (١٧)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات كل محور علي حدا لمقياس " الإبداع الإداري "

ن=٢٠

دوافع ذاتية داخلية		الدوافع البيئية (الخارجية)		دوافع مادية ومعنوية		دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	
م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا
١	*٠,٧٨٣٩	٧	*٠,٧٠٤٨	١٢	*٠,٦٩٤٩	١٧	*٠,٨١٢٨
٢	*٠,٧٩٥٥	٨	*٠,٧٦٠٩	١٣	*٠,٧١١٥	١٨	*٠,٧٧٠٥
٣	*٠,٧٨٨٥	٩	*٠,٦٧١٦	١٤	*٠,٦٨٧٩	١٩	*٠,٨٠٧٧
٤	*٠,٨٠٨٤	١٠	*٠,٧١٦٧	١٥	*٠,٧٤٤٧	٢٠	*٠,٨١٤٠
٥	*٠,٧٨٥٤	١١	*٠,٧٥٠٤	١٦	*٠,٧٠٦٤	٢١	*٠,٨٢٥٤
٦	*٠,٨٠٦٠					٢٢	*٠,٧٩١٥
معامل ألفا للمحور	*٠,٨٢٢٩	معامل ألفا للمحور	*٠,٧٦٤٩	معامل ألفا للمحور	*٠,٧٥٣٥	معامل ألفا للمحور	*٠,٨٣١٧

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠,٩٤٥٨)

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

- ويتضح من جدول (١٧) معامل ألفا كرونباخ لكل محور علي حدا في حالة حذف عبارة من عبارات المحور وقد جاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ كالتالي :
- بالنسبة لعبارات المحور الأول "دوافع ذاتية داخلية" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٧٨٣٩ ، ٠.٨٠٨٤) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٢٢٩) .
 - بالنسبة لعبارات المحور الأول "الدوافع البيئية (الخارجية)" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٦٧١٦ ، ٠.٧٦٠٩) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٧٦٤٩) .
 - بالنسبة لعبارات المحور الأول "دوافع مادية ومعنوية" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٦٨٧٩ ، ٠.٧٤٤٧) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٧٥٣٥) .
 - بالنسبة لعبارات المحور الأول "دوافع خاصة بالعمل الإبداعي" : تراوح معامل ألفا كرونباخ للعبارات ما بين (٠.٧٧٠٥ ، ٠.٨٢٥٤) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٣١٧) .
 - وقد تراوح معامل ألفا كرونباخ للمحاور ما بين (٠.٧٥٣٧ ، ٠.٨٣١٧) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠.٩٤٥٨) .
ومما سبق نستطيع الحكم علي المقياس بأنه ثابت .

سابعاً : الدراسة الأساسية

قام الباحثان بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياسي البحث من خلال الفترة (٢٠١٩/١٠/٣م) الي الفترة (٢٠١٩/١٠/١٣م) على عينة البحث الاساسية وقوامها (١٠٠) فرد من الاخصائيين براعية الشباب جامعة بنها.

ثامناً : المعالجات الاحصائية

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل ارتباط بيرسون
- معامل ارتباط سبيرمان
- الوزن النسبي
- ٢٤

عرض ومناقشة النتائج :

عرض نتائج التساؤل الأول :

- ما مستوى العدالة التنظيمية برعاية الشباب بجامعة بنها ؟

جدول (١٨)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية" محور "العدالة الادارية"

ن=١٠٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الوزن النسبي	كا	الترتيب
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%				
١	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً.	٢١	٢١,٠٠٠	٢٩	٢٩,٠٠٠	٥٠	٥٠,٠٠٠	١٧١	٥٧,٠٠٠	*١٣,٤٦٠	٦
٢	يوجد تماثل بين راتبى ورواتب وزملائي فى الدرجة الوظيفية .	٢٣	٢٣,٠٠٠	٤٨	٤٨,٠٠٠	٢٩	٢٩,٠٠٠	١٩٤	٦٤,٦٦٧	*١٠,٢٢٠	١
٣	الحوافز المالية التى احصل عليها مناسبة .	٢٤	٢٤,٠٠٠	٢٥	٢٥,٠٠٠	٥١	٥١,٠٠٠	١٧٣	٥٧,٦٦٧	*١٤,٠٦٠	٥
٤	اشعر بالرضا تجاه راتبى والمؤهلات العلمية الحاصل عليها .	٢٥	٢٥,٠٠٠	٢٧	٢٧,٠٠٠	٤٨	٤٨,٠٠٠	١٧٧	٥٩,٠٠٠	*٩,٧٤٠	٤
٥	أشعر بالعدالة فى مسنوليات العمل بينى انا وزملائي .	٣٠	٣٠,٠٠٠	٢٥	٢٥,٠٠٠	٤٥	٤٥,٠٠٠	١٨٥	٦١,٦٦٧	*٦,٥٠٠	٢
٦	راتبى الشهرى مناسب لما أبذله من جهد فى العمل .	٣١	٣١,٠٠٠	٢٠	٢٠,٠٠٠	٤٩	٤٩,٠٠٠	١٨٢	٦٠,٦٦٧	*١٢,٨٦٠	٣
٧	تتناسب ظروف عملى مع ظروف حياتى الخاصة .	١٦	١٦,٠٠٠	٢٣	٢٣,٠٠٠	٦١	٦١,٠٠٠	١٥٥	٥١,٦٦٧	*٣٥,١٨٠	٨
٨	يمنحنى قانون الخدمة المدنية الحالى الحوافز المناسبة.	١٧	١٧,٠٠٠	٣٣	٣٣,٠٠٠	٥٠	٥٠,٠٠٠	١٦٧	٥٥,٦٦٧	*١٦,٣٤٠	٧

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول

"العدالة الادارية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

جدول (١٩)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية" محور "العدالة الإجرائية"

ن=١٠٠

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	*١٠,٢٢٠	٦٤,٦٦٧	١٩٤	٢٩,٠٠٠	٢٩	٤٨,٠٠٠	٤٨	٢٣,٠٠٠	٢٣	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين دون استثناء .	٩
٢	*٦,٨٦٠	٦٤,٣٣٣	١٩٣	٣١,٠٠٠	٣١	٤٥,٠٠٠	٤٥	٢٤,٠٠٠	٢٤	يتخذ المدير قرارات العمل بأسلوب عادل	١٠
٥	*٨,٥٤٠	٥٩,٣٣٣	١٧٨	٤٧,٠٠٠	٤٧	٢٨,٠٠٠	٢٨	٢٥,٠٠٠	٢٥	يحرص المدير على ان يبدى كل موظف رأيه فى القرارات قبل تطبيقها .	١١
٣	*٨,٤٢٠	٦٠,٠٠٠	١٨٠	٤٧,٠٠٠	٤٧	٢٦,٠٠٠	٢٦	٢٧,٠٠٠	٢٧	يوضح المدير القرارات للعاملين ويزيد العاملين بمعلومات إضافية عنها .	١٢
٤	*٧,٤٦٠	٥٩,٦٦٧	١٧٩	٤٦,٠٠٠	٤٦	٢٩,٠٠٠	٢٩	٢٥,٠٠٠	٢٥	يجمع المدير المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	١٣
٧	*٢٢,٣٤٠	٥٤,٣٣٣	١٦٣	٥٥,٠٠٠	٥٥	٢٧,٠٠٠	٢٧	١٨,٠٠٠	١٨	يستمع المدير إلى آراء جميع العاملين فى القرارات المتخذة	١٤
٦	*١٩,٢٨٠	٥٦,٦٦٧	١٧٠	٥٤,٠٠٠	٥٤	٢٢,٠٠٠	٢٢	٢٤,٠٠٠	٢٤	أشعر بأن القرارات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة	١٥

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٩) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول

"العدالة الإجرائية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

جدول (٢٠)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية" محور "العدالة التفاعلية"

ن=١٠٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الوزن النسبي	كا	الترتيب
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%				
١٦	يتم التعامل بالأسلوب الديمقراطي بين جميع العاملين داخل القسم.	٤٦	٤٦,٠٠٠	٢٧	٢٧,٠٠٠	٢٧	٢٧,٠٠٠	٢١٩	٧٣,٠٠٠	*٧,٢٢٠	١
١٧	يتعامل معى المدير بطريقة تتسم بالاحترام .	٢٧	٢٧,٠٠٠	٤٨	٤٨,٠٠٠	٢٥	٢٥,٠٠٠	٢٠٢	٦٧,٣٣٣	*٩,٧٤٠	٢
١٨	يناقش المدير معى النتائج المترتبة على القرارات التى يمكن ان تؤثر فى وظيفتى .	٢٤	٢٤,٠٠٠	٢٥	٢٥,٠٠٠	٥١	٥١,٠٠٠	١٧٣	٥٧,٦٦٧	*١٤,٠٦٠	١٠
١٩	يظهر المدير لى اهتمام بالحقوق الوظيفية.	٢٦	٢٦,٠٠٠	٢٨	٢٨,٠٠٠	٤٦	٤٦,٠٠٠	١٨٠	٦٠,٠٠٠	*٧,٢٨٠	٧
٢٠	يشجع المدير العاملين للمشاركة فى الدورات التدريبية والعلمية.	٢٧	٢٧,٠٠٠	٢٨	٢٨,٠٠٠	٤٥	٤٥,٠٠٠	١٨٢	٦٠,٦٦٧	*٦,١٤٠	٥
٢١	يتم تفويض بعض المسئوليات الإدارية فى العمل إلى بعض العاملين.	٢٩	٢٩,٠٠٠	٢٥	٢٥,٠٠٠	٤٦	٤٦,٠٠٠	١٨٣	٦١,٠٠٠	*٧,٤٦٠	٤
٢٢	يحرص المدير على تحفيز العاملين بطريقة مستمرة.	٢٩	٢٩,٠٠٠	٢٣	٢٣,٠٠٠	٤٨	٤٨,٠٠٠	١٨١	٦٠,٣٣٣	*١٠,٢٢٠	٦
٢٣	تتاح الفرصة للعاملين للمشاركة فى وضع خطط سير العمل .	٢٦	٢٦,٠٠٠	٢٦	٢٦,٠٠٠	٤٨	٤٨,٠٠٠	١٧٨	٥٩,٣٣٣	*٩,٦٨٠	٩
٢٤	تتاح لى الفرصة فى اتخاذ القرارات المتعلقة بعملى .	٢٥	٢٥,٠٠٠	٢٩	٢٩,٠٠٠	٤٦	٤٦,٠٠٠	١٧٩	٥٩,٦٦٧	*٧,٤٦٠	٨
٢٥	يتم عقد اجتماعات بطريقة دورية لتوضيح المستجدات فى العمل لجميع العاملين .	٣٠	٣٠,٠٠٠	٢٥	٢٥,٠٠٠	٤٥	٤٥,٠٠٠	١٨٥	٦١,٦٦٧	*٦,٥٠٠	٣

*قيمة (كا) الحدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول

"العدالة التفاعلية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

جدول (٢١)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية" محور "العدالة التقييمية"

ن=١٠٠

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
٤	*١٤,٦٦٠	٦٠,٣٣٣	١٨١	٥٠,٠٠٠	٥٠	١٩,٠٠٠	١٩	٣١,٠٠٠	٣١	يعتمد المدير في تقييم الأداء على ما يبذله العاملون من جهد وما تحقق من إنجاز.	٢٦
٥	*٢٥,٢٨٠	٥٧,٣٣٣	١٧٢	٥٦,٠٠٠	٥٦	١٦,٠٠٠	١٦	٢٨,٠٠٠	٢٨	أحظي بفرصة للترقية كلما قدمت أداء متميز.	٢٧
١	*٩,٥٠٠	٦٣,٣٣٣	١٩٠	٤٥,٠٠٠	٤٥	٢٠,٠٠٠	٢٠	٣٥,٠٠٠	٣٥	يتم مكافئة العاملين المتميزين في مجالهم.	٢٨
٢	*٨,٦٦٠	٦٣,٠٠٠	١٨٩	٤٥,٠٠٠	٤٥	٢١,٠٠٠	٢١	٣٤,٠٠٠	٣٤	تتاح لي الفرصة للتظلم من التقييم لو شعرت أنه غير عادل.	٢٩
٣	*٨,٧٨٠	٦٠,٦٦٧	١٨٢	٤٧,٠٠٠	٤٧	٢٤,٠٠٠	٢٤	٢٩,٠٠٠	٢٩	عملية تقييم الأداء من قبل المدير تتسم بالبعد عن العلاقات الشخصية.	٣٠

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٢١) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول "العدالة التقييمية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

جدول (٢٢)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "العدالة التنظيمية"

كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		ن **	المحاور
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
*٧٩,٥٩٣	٥٨,٥٠٠	١٤٠٤	٤٧,٨٧٥	٣٨٣	٢٨,٧٥٠	٢٣٠	٢٣,٣٧٥	١٨٧	٨٠٠	العدالة الإدارية
*٤٤,٢٦٦	٥٩,٨٥٧	١٢٥٧	٤٤,١٤٣	٣٠٩	٣٢,١٤٣	٢٢٥	٢٣,٧١٤	١٦٦	٧٠٠	العدالة الإجرائية
*٣٩,٥١٨	٦٢,٠٦٧	١٨٦٢	٤٢,٧٠٠	٤٢٧	٢٨,٤٠٠	٢٨٤	٢٨,٩٠٠	٢٨٩	١٠٠٠	العدالة التفاعلية
*٦٢,١٨٨	٦٠,٩٣٣	٩١٤	٤٨,٦٠٠	٢٤٣	٢٠,٠٠٠	١٠٠	٣١,٤٠٠	١٥٧	٥٠٠	العدالة التقييمية
*١٩٧,٣٦٦	٦٠,٤١١	٥٤٣٧	٤٥,٤٠٠	١٣٦٢	٢٧,٩٦٧	٨٣٩	٢٦,٦٣٣	٧٩٩	٣٠٠٠	العدالة التنظيمية

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

** يتم احتساب قيمة "ن" لكل محور طبقاً لعدد عبارات المحور × عدد أفراد العينة (١٠٠)

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لمحاور "العدالة التنظيمية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

مناقشة نتائج التساؤل الأول :

يتضح من جدول (١٨) استجابات عينة البحث علي محور "العدالة الادارية" ، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "نعم" ما بين (١٦٪ - ٣١٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "إلي حداً ما" تراوحت ما بين (٢٠٪ - ٤٨٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٢٩٪ - ٦١٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "العدالة الادارية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٦.٥٠٠ - ٣٥.١٨٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح أن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥١.٦٦٧٪ - ٦٤.٦٦٧٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار أن جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" فيما عدا العبارة رقم (٢) وقد كانت الاجابة المرجحة "إلي حداً ما".

ويتضح من جدول (١٩) استجابات عينة البحث علي محور "العدالة الإجرائية" ، أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (١٨٪ - ٢٧٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "إلي حداً ما" تراوحت ما بين (٢٢٪ - ٤٨٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٢٩٪ - ٥٥٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "العدالة الإجرائية" بالنسبة لعينة البحث لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٦.٨٦٠ - ٢٢.٣٤٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح أن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٤.٣٣٣٪ - ٦٤.٦٦٧٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار أن جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" فيما عدا العبارتان رقم (٩ ، ١٠) وقد كانت الإجابة المرجحة "إلي حداً ما".

ويتضح من جدول (٢٠) استجابات عينة البحث علي محور "العدالة التفاعلية" ، أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٢٤٪ - ٤٦٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "إلي حداً ما" تراوحت ما بين (٢٣٪ - ٤٨٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٢٥٪ - ٥١٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "العدالة التفاعلية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٦.١٤٠ - ١٤.٠٦٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح أن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٧.٦٦٧٪ - ٧٣.٠٠٠٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

العبارات والنسبة المئوية للتكرار أن جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" فيما عدا العبارتان رقم (٩ ، ١٠) ، وقد كانت الاجابة المرجحة "إلي حدا ما"، فيما عدا العبارة رقم (١٦) وقد كانت الاجابة المرجحة "نعم" ، والعبارة رقم (١٧) وقد كانت الاجابة المرجحة "إلي حدا ما".

ويتضح من جدول (٢١) استجابات عينة البحث علي محور "العدالة التقييمية" ، أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٢٨٪ - ٣٥٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلي حداً ما" تراوحت ما بين (١٦٪ - ٢٤٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٤٥٪ - ٥٦٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "العدالة التقييمية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٨.٦٦٠ - ٢٥.٢٨٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح أن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٧.٣٣٣٪ - ٦٣.٣٣٣٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار أن جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" .

ويتضح من جدول (٢٢) استجابات عينة البحث علي محاور مقياس "العدالة التنظيمية" ، أن النسبة المئوية للاستجابة للمحاور بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٢٣.٣٧٥٪ - ٣١.٤٠٠٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للمحاور بالإجابة بـ "إلي حداً ما" تراوحت ما بين (٢٠.٠٠٠٪ - ٣١.١٤٣٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للمحاور بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٤٢.٧٠٠٪ - ٤٨.٦٠٠٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور مقياس "العدالة التنظيمية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٣٩.٥١٨ - ١٩٧.٣٦٦) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح أن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٨.٥٠٠٪ - ٦٢.٠٦٧٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار ان جميع المحاور مرجحة للإجابة بـ "لا" .

ويرجع الباحثان تلك النتائج إلي عدة أسباب:

١- عدم توزيع الأعمال والأعباء الوظيفية بطريقة عادلة علي جميع العاملين بصورة شفافة أدي ذلك إلي عدم الإلتقان والجودة فى الأداء الوظيفي مما أثر علي الإبداع والتميز الوظيفي لدي العاملين برعاية الشباب.

٢- عدم تغيير القواعد والقوانين المالية المخصصة للحوافز والمكافآت مقابل العمل والإبداع الوظيفي والإداري وانخفاض تلك المخصصات أدي إلي انصراف العاملين عن الإلتقان الوظيفي للوصول

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

لمرحلة الإبداع والانشغال بوظائف وارتباطات خارجية والتي من شأنها التأثير علي وظيفته الأساسية.

٣- عدم تطبيق القوانين واللوائح علي العاملين في الإيجابيات والسلبيات بشكل عادل أدى إلي عدم الشعور بالعدالة الإدارية مما ينمي لديهم اللامبالاة والكسل الوظيفي مما يؤثر بشكل سلبي علي كل وحدات المؤسسة.

٤- في ظل معدلات التنقل التنظيمي يجب أن تعمل الهيئات والمنظمات علي الاحتفاظ بالعمال والموظفين المتميزين وإظهار هذا المبدأ بشكل واضح من خلال تطبيق مبدأ العدالة علي جميع أفراد المؤسسة.

٥- أن يكون هناك ديمقراطية في اتخاذ القرار والاستماع لجميع آراء العاملين بحيث يكون الاختيار من متعدد دون الانفراد والمركزية في اتخاذ القرارات حتي يشعر العاملين نفسيا بانهم ذو قيمة مما يزيد من الحافز لديهم نحو الإبداع الإداري.

وهذا يتفق مع الدراسة التي قامت بها أميرة محمد رفعت ٢٠٠٣م

- عدم إتباع المسؤولين أسلوب الإدارة علي المكشوف لتوضيح ما هو الوضع الحالي للمؤسسة وما الهدف وإلي أي مدي وصلنا وما الذي نريد أن نصل إليه لإشراكهم في تحقيق الهدف واستثارتهم للإنجاز الوظيفي وتوضيح لهم المميزات والعقوبات من الكسل والعشوائية في العمل.
 - عدم إشراك الموظفين في وضع الخطط وعدم القدرة علي تحمل تلك المسؤولية يصنع شئ من الفشل القيادي لذا يجب إشراكهم في الخطط والإجراءات الإدارية والمالية.
 - عدم تعدد مصادر التقييم للعاملين قد يؤدي ذلك إلي الانحياز للنظرة الشخصية علي حساب النظرة الموضوعية في التقييم وبالتالي شعور الفرد بعدم العدالة في التقييم ومن ضمن تعدد مصادر التقييم ما يسمى بتقييم ٣٦٠ درجة وهي (الرئيس المباشر ، زملاء العمل ، المرؤوسين، والموظف نفسه، العملاء).
- وهذا ما أكدت عليه دراسة أسعد أحمد محمد ٢٠٠٨م ، ودراسة بوول (poole) ٢٠٠٧م.

عرض نتائج التساؤل الثاني :

- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين برعاية الشباب بجامعة بنها ؟

جدول (٢٣)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس

"الإبداع الإداري" محور "دوافع ذاتية داخلية" ن=١٠٠

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
٢	١٢,٧٤٠*	٥٧,٣٣٣	١٧٢	٤٥,٠٠٠	٤٥	٣٨,٠٠٠	٣٨	١٧,٠٠٠	١٧	يوجد لدي حماس في تحقيق الأهداف الشخصية .	١
١	*٨,٩٦٠	٥٨,٦٦٧	١٧٦	٤٤,٠٠٠	٤٤	٣٦,٠٠٠	٣٦	٢٠,٠٠٠	٢٠	يوجد لدي رغبة في تقديم مساهمة وقيمة جديدة مبتكرة .	٢
٣	*١٨,٧٤٠	٥٧,٠٠٠	١٧١	٤٢,٠٠٠	٤٢	٤٥,٠٠٠	٤٥	١٣,٠٠٠	١٣	الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقدة .	٣
٥	*٣٠,٦٢٠	٥١,٦٦٧	١٥٥	٥٧,٠٠٠	٥٧	٣١,٠٠٠	٣١	١٢,٠٠٠	١٢	لدي قدر كافي من رضا النفس وتحقيق الذات .	٤
٤	*٢٢,٨٢٠	٥٤,٦٦٧	١٦٤	٤٧,٠٠٠	٤٧	٤٢,٠٠٠	٤٢	١١,٠٠٠	١١	الإبداع يعطي مجال لإشباع الحاجات الإنسانية بطريقة أفضل من السابق ويساعد على تحقيق الأهداف بطريقة أسهل وأفضل	٥
٦	*٣٣,٣٨٠	٥١,٠٠٠	١٥٣	٥٨,٠٠٠	٥٨	٣١,٠٠٠	٣١	١١,٠٠٠	١١	لدي أسلوب جديد لعرض الآراء والمقترحات التي تمتاز بالقبول عند الرؤساء	٦

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول

"دوافع ذاتية داخلية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

جدول (٢٤)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "الإبداع الإداري" محور "الدوافع البيئية (الخارجية)"

ن=١٠٠

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	*٦,٠٢٠	٦٣,٠٠٠	١٨٩	٣٤,٠٠٠	٣٤	٤٣,٠٠٠	٤٣	٢٣,٠٠٠	٢٣	نحتاج إلى الإبداع في مجالات العمل المختلفة .	٧
٢	*٦,٣٢٠	٦٠,٠٠٠	١٨٠	٤٢,٠٠٠	٤٢	٣٦,٠٠٠	٣٦	٢٢,٠٠٠	٢٢	الحيوية والنمو يحتاجان إلى ومضة الإبداع .	٨
٥	*٣٤,٥٨٠	٥٠,٦٦٧	١٥٢	٥٧,٠٠٠	٥٧	٣٤,٠٠٠	٣٤	٩,٠٠٠	٩	التصدي للمشكلات العامة والخاصة يتطلب الإبداع .	٩
٣	*٢٢,٦٤٠	٥٤,٠٠٠	١٦٢	٥٠,٠٠٠	٥٠	٣٨,٠٠٠	٣٨	١٢,٠٠٠	١٢	أشعر أننا في عالم سريع التغير ويحتاج إلى صنع الأحداث بطريقة إبداعية .	١٠
٤	*٣٣,٣٨٠	٥١,٠٠٠	١٥٣	٥٨,٠٠٠	٥٨	٣١,٠٠٠	٣١	١١,٠٠٠	١١	التقدم والازدهار مرتبطان بقدراتنا الإبداعية .	١١

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٢٤) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول

"الدوافع البيئية (الخارجية)" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

جدول (٢٥)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "الإبداع الإداري" محور "دوافع مادية ومعنوية"

ن=١٠٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الوزن النسبي	كا	الترتيب
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%				
١٢	أحصل على مكافآت مالية حين أقوم بأعمال مميزة .	١٧	١٧,٠٠٠	٣٠	٣٠,٠٠٠	٥٣	٥٣,٠٠٠	١٦٤	٥٤,٦٦٧	*١٩,٩٤٠	٢
١٣	أتلقي تقدير وثناء وسمعة وشهرة جيدة من رؤسائي بصفة مستمرة .	٢٠	٢٠,٠٠٠	٢٨	٢٨,٠٠٠	٥٢	٥٢,٠٠٠	١٦٨	٥٦,٠٠٠	*١٦,٦٤٠	١
١٤	تسعي الإدارة إلي إيجاد روح الابتكار والإبداع من خلال الدعم والتشجيع المستمر للعاملين برعاية الشباب بالجامعة	٨	٨,٠٠٠	٣٠	٣٠,٠٠٠	٦٢	٦٢,٠٠٠	١٤٦	٤٨,٦٦٧	*٤٤,٢٤٠	٤
١٥	أشعر بوجود دعم نفسي من الرؤساء للمرؤوسين عندما نشارك بأفكار ومقترحات جديدة.	١٨	١٨,٠٠٠	٢٧	٢٧,٠٠٠	٥٥	٥٥,٠٠٠	١٦٣	٥٤,٣٣٣	*٢٢,٣٤٠	٣
١٦	يساعدني رؤسائي دائما علي حل المشكلات التي تواجهني في طريقي للابتكار والإبداع	١٠	١٠,٠٠٠	٢٩	٢٩,٠٠٠	٦١	٦١,٠٠٠	١٤٩	٤٩,٦٦٧	*٣٩,٨٦٠	٥

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٢٥) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول "دوافع مادية ومعنوية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

جدول (٢٦)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "الإبداع الإداري" محور "دوافع خاصة بالعمل الإبداعي"

ن=١٠٠

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	*١٢,١٤٠	٥٨,٠٠٠	١٧٤	٤٣,٠٠٠	٤٣	٤٠,٠٠٠	٤٠	١٧,٠٠٠	١٧	يوجد لديك رغبة مستمرة في صنع العمل الإبداعي	١٧
٢	*١٣,٠٤٠	٥٧,٣٣٣	١٧٢	٥٠,٠٠٠	٥٠	٢٨,٠٠٠	٢٨	٢٢,٠٠٠	٢٢	أحظي بفرصة للترقية كلما قدمت أداء متميز.	١٨
٤	*١٨,٩٨٠	٥٥,٦٦٧	١٦٧	٤٦,٠٠٠	٤٦	٤١,٠٠٠	٤١	١٣,٠٠٠	١٣	يتم مكافئة العاملين المتميزين في مجالهم.	١٩
٦	*٣٦,١٤٠	٥٠,٣٣٣	١٥١	٥٧,٠٠٠	٥٧	٣٥,٠٠٠	٣٥	٨,٠٠٠	٨	أسعي دانما الي ابتكار الاشياء الإدارية الجديدة لاستخدامها في العمل	٢٠
٣	*١٧,٠٦٠	٥٦,٣٣٣	١٦٩	٤٥,٠٠٠	٤٥	٤١,٠٠٠	٤١	١٤,٠٠٠	١٤	اسعي الي تنفيذ افكاري الجديدة من خلال قيادات العمل لدي	٢١
٥	*٣٤,٨٨٠	٥٠,٦٦٧	١٥٢	٥٦,٠٠٠	٥٦	٣٦,٠٠٠	٣٦	٨,٠٠٠	٨	أمتلك القدرة على التخطيط لنجاح العمل وإنجازه بشكل جيد	٢٢

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول

'دوافع خاصة بالعمل الإبداعي' جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) .

جدول (٢٧)

التكرار و النسبة المئوية وقيمة (كا) لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات مقياس "الإبداع الإداري"

٢٤	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		ن **	المحاور
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
*١١٣,١٧٠	٥٥,٠٥٦	٩٩١	٤٨,٨٣٣	٢٩٣	٣٧,١٦٧	٢٢٣	١٤,٠٠٠	٨٤	٦٠٠	دوافع ذاتية داخلية
*٨٢,٨٠٤	٥٥,٧٣٣	٨٣٦	٤٨,٢٠٠	٢٤١	٣٦,٤٠٠	١٨٢	١٥,٤٠٠	٧٧	٥٠٠	الدوافع البيئية (الخارجية)
*١٣٦,٩٢٤	٥٢,٦٦٧	٧٩٠	٥٦,٦٠٠	٢٨٣	٢٨,٨٠٠	١٤٤	١٤,٦٠٠	٧٣	٥٠٠	دوافع مادية ومعنوية
*١١٨,٨٧٠	٥٤,٧٢٢	٩٨٥	٤٩,٥٠٠	٢٩٧	٣٦,٨٣٣	٢٢١	١٣,٦٦٧	٨٢	٦٠٠	دوافع خاصة بالعمل الإبداعي
*٤٣٦,٩٣٥	٥٤,٥٧٦	٣٦٠٢	٥٠,٦٣٦	١١١٤	٣٥,٠٠٠	٧٧٠	١٤,٣٦٤	٣١٦	٢٢٠٠	الإبداع الإداري

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) = ٥,٩٩

** يتم احتساب قيمة "ن" لكل محور طبقاً لعدد عبارات المحور × عدد أفراد العينة (١٠٠)

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لمحاور "الإبداع الإداري" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

يتضح من جدول (٢٣) استجابات عينة البحث علي محور "دوافع ذاتية داخلية" ، كما يتضح أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (١١٪ - ٢٠٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (٣١٪ - ٤٥٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٤٢٪ - ٥٨٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "دوافع ذاتية داخلية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٨.٩٦٠ - ٣٣.٣٨٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، ويتضح إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥١.٠٠٠٪ - ٥٨.٦٦٧٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار ان جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" فيما عدا العبارة رقم (٣) وقد كانت الاجابة المرجحة "إلى حد ما".

يتضح من جدول (٢٤) استجابات عينة البحث علي محور "الدوافع البيئية (الخارجية)" ، كما يتضح أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٩٪ - ٢٣٪) ، والنسبة المئوية

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "إلى حداً ما" تراوحت ما بين (٣١٪ - ٤٣٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٣٤٪ - ٥٨٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "الدوافع البيئية (الخارجية)" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٦٠٠٢٠ - ٣٤٠٥٨٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٠.٦٦٧٪ - ٦٣.٠٠٠٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار ان جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" فيما عدا العبارة رقم (٧) وقد كانت الاجابة المرجحة "إلى حداً ما".

ويتضح من جدول (٢٥) استجابات عينة البحث علي محور "دوافع مادية ومعنوية" ، كما يتضح أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٨٪ - ٢٠٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "إلى حداً ما" تراوحت ما بين (٢٧٪ - ٣٠٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٥٢٪ - ٦٢٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "دوافع مادية ومعنوية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (١٦٠٦٤٠ - ٤٤٠٢٤٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٤٨.٦٦٧٪ - ٥٦.٠٠٠٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار ان جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا".

ويتضح من جدول (٢٦) استجابات عينة البحث علي محور "دوافع خاصة بالعمل الإبداعي" ، كما يتضح أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٨٪ - ٢٢٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "إلى حداً ما" تراوحت ما بين (٢٨٪ - ٤١٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارة بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٤٣٪ - ٥٧٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "دوافع خاصة بالعمل الإبداعي" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (١٢٠١٤٠ - ٣٦٠١٤٠) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٠.٣٣٣٪ - ٥٨.٠٠٠٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار ان جميع العبارات مرجحة للإجابة بـ "لا" .

ويتضح من جدول (٢٧) استجابات عينة البحث علي محاور مقياس "الإبداع الإداري" ، كما يتضح أن النسبة المئوية للاستجابة للمحاور بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (١٣.٦٦٧٪ - ١٥.٤٠٠٪) ، والنسبة

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

المئوية للاستجابة للمحاور بالإجابة ب "إلى حد ما" تراوحت ما بين (٢٨.٨٠٠٪ - ٣٧.١٦٧٪) ، والنسبة المئوية للاستجابة للمحاور بالإجابة ب "لا" تراوحت ما بين (٤٨.٢٠٠٪ - ٥٦.٦٠٠٪) ، كما يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور مقياس "الإبداع الإداري" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٨٢.٨٠٤ - ٤٣٦.٩٣٥) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، ويتضح إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٢.٦٦٧٪ - ٥٥.٧٣٣٪) ، وكذلك يتضح من تكرار الاستجابات علي العبارات والنسبة المئوية للتكرار ان جميع المحاور مرجحة للإجابة ب "لا" .

ويرجع الباحثان تلك النتائج إلي عدة أسباب:

- ١- عدم وجود تشجيع للمدير للعاملين للمشاركة في الدورات التدريبية لتطوير مستوي الأداء الوظيفي.
- ٢- عدم الأخذ في الاعتبار أن الإنجاز والتفاني في العمل والجهد هو أساس التقييم لا فقط التدرج الوظيفي والأقدمية.
- ٣- في كثير من الأحيان دخول العلاقات الشخصية في عملية تقييم الأداء أدى إلي عدم الالتزام الوظيفي للعاملين وبالتالي غياب الإبداع الإداري.
- ٤- عدم اتسام القائد بالخصائص النفسية الإيجابية كالدافعية نحو الإنجاز والتوازن النفسي أدى إلي عدم حماس المرؤوسين لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ٥- عدم الرغبة عن التعبير وإضافة الجديد والشعور بالإحباط النفسي أدى إلي عدم وجود ابتكار وإبداع إداري.
- ٦- الحفاظ علي الروتين والتدرج الوظيفي السنوي وعدم رغبة الرؤساء علي الابتكار وعدم وجود شروط أكثر تميزا للتقدم من درجة إلي أخرى أدى إلي عدم وجود أبداع إداري.
- ٧- الضمان الوظيفي للمرؤوسين بأنه لا يمكن لأحد ترحيله من موقعة الوظيفي ما دام ملتزم بالروتين اليومي للعمل دون أبداع أو إضافة.
- ٨- عدم الدعم النفسي والمعنوي أدى إلي حالة من الخمول الوظيفي والتكاسل والعشوائية.
- ٩- تفعيل قانون الخدمة المدنية بشكل كامل حتي نلغي الضمان الوظيفي وأن يكون الإبداع هو الضامن الوحيد، وهذا ما أشار إليه نادر حامد عبد الرازق ٢٠١٠م ، أبو فارس محمود عودة ٢٠١٠م.

عرض نتائج التساؤل الثالث:

- هل يوجد ارتباط بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري برعاية الشباب بجامعة بنها ؟

جدول (٢٨)

التوصيف الإحصائي لاستجابات أفراد عينة البحث علي محاور مقياسي (الإبداع لاداري - العدالة التنظيمية) ومجموعهما

ن=١٠٠

المقياس	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الدرجة الكلية للمحور	النسبة المئوية من الدرجة الكلية
العدالة التنظيمية	العدالة التنظيمية	١٤,٠٤٠	١٣,٠٠٠	٤,٩٨٧	٠,٤٥٦	٢٤	٥٨,٥٠٠
	العدالة الإجرائية	١٢,٥٧٠	١٢,٠٠٠	٣,٩٨٥	٠,١٥٤	٢١	٥٩,٨٥٧
	العدالة التفاعلية	١٨,٦٢٠	١٧,٠٠٠	٥,٩٧٩	٠,٣٩٠	٣٠	٦٢,٠٦٧
	العدالة التقييمية	٩,١٤٠	٩,٠٠٠	٣,٦٥٢	٠,٤٢٧	١٥	٦٠,٩٣٣
	المجموع	٥٤,٣٧٠	٤٩,٠٠٠	١٥,٨٨٦	٠,٤٣١	٩٠	٦٠,٤١١
الإبداع الاداري	دوافع ذاتية داخلية	٩,٩١٠	٩,٠٠٠	٣,١٥٦	٠,٥٩٨	١٨	٥٥,٠٥٦
	الدوافع البيئية (الخارجية)	٨,٣٦٠	٨,٠٠٠	٢,٥٤٩	٠,٣٧٢	١٥	٥٥,٧٣٣
	دوافع مادية ومعنوية	٧,٩٠٠	٧,٠٠٠	٢,٨٤٤	٠,٧٤٨	١٥	٥٢,٦٦٧
	دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	٩,٨٥٠	٩,٥٠٠	٢,٧٧٢	٠,٤٤٩	١٨	٥٤,٧٢٢
	المجموع	٣٦,٠٢٠	٣٥,٠٠٠	٧,٤٤٥	٠,٢٨٥	٦٦	٥٤,٥٧٦

يتضح من جدول (٢٨) المتوسط الحسابي ، والوسيط ، والانحراف المعياري ، ومعامل الالتواء ، والدرجة النهائية لكل محور ، والنسبة المئوية لمتوسط مجموع كل محور من الدرجة النهائية للمحور ، وذلك لاستجابات أفراد عينة البحث علي محاور مقياسي (الإبداع الاداري - العدالة التنظيمية) ومجموعهما.

جدول (٢٩)

العلاقة بين (العدالة التنظيمية والإبداع الإداري) برعاية الشباب بجامعة بنها

ن = ١٠٠

المجموع	دوافع خاصة بالعمل الإبداعي	دوافع مادية ومعنوية	الدوافع البيئية (الخارجية)	دوافع ذاتية داخلية	المحاور
*٠,٧٧٢	*٠,٤٩٤	*٠,٥١٨	*٠,٥٠٨	*٠,٥١٠	العدالة التنظيمية
*٠,٨٤٠	*٠,٥٥٤	*٠,٦٢٦	*٠,٥٧٢	*٠,٤٦٩	العدالة الإجرائية
*٠,٩٠٥	*٠,٥٧٦	*٠,٥٧٥	*٠,٦١٠	*٠,٦١٩	العدالة التفاعلية
*٠,٧٩٦	*٠,٤٨٦	*٠,٥٥١	*٠,٤٥٧	*٠,٥٨٥	العدالة التقييمية
*٠,٩٧٧	*٠,٦٢٢	*٠,٦٦٣	*٠,٦٣٨	*٠,٦٤٥	المجموع

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د. ح (٩٨) = (٠,١٩٥)

يتضح من الجدول (٢٩) العلاقة بين استجابات عينة البحث علي مقياسي (العدالة التنظيمية والإبداع الإداري) والتي تدل علي وجود ارتباط دال إحصائياً بينهما وهو ارتباط ايجابي مما يدل علي أنه كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الابداع الاداري لدي العاملين لدي رعاية شباب جامعة بنها.

مناقشة نتائج التساؤل الثالث :

يتضح من جدول (٢٨) المتوسط الحسابي لمجموع درجات استجابات عينة البحث علي كل محور من محاور مقياس "العدالة التنظيمية" ، والنسبة المئوية لمتوسط درجات استجابات عينة البحث علي كل محور من الدرجة النهائية للمحور ، و متوسط مجموع درجات استجابات عينة البحث علي المقياس ، والنسبة المئوية لمتوسط درجات استجابات عينة البحث علي مقياس "العدالة التنظيمية" من الدرجة النهائية للمقياس ، حيث تراوحت تلك النسبة لمحاور المقياس ما بين (٥٨.٥٠٠% - ٦٢.٠٦٧%) وقد كانت النسبة المئوية لمتوسط مجموع درجات استجابات عينة البحث علي المقياس (٦٠.٤١١%) ، وهذا يعني ان مستوي العدالة التنظيمية لدي العاملين برعاية الشباب بجامعة بنها "متوسط"

ويتضح ايضاً من جدول (٢٨) المتوسط الحسابي لمجموع درجات استجابات عينة البحث علي كل محور من محاور مقياس "الابداع الاداري" ، والنسبة المئوية لمتوسط درجات استجابات عينة البحث علي كل محور من الدرجة النهائية للمحور ، و متوسط مجموع درجات استجابات عينة البحث علي المقياس ، والنسبة المئوية لمتوسط درجات استجابات عينة البحث علي مقياس "الابداع الاداري" من الدرجة النهائية

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

للمقياس ، حيث تراوحت تلك النسبة لمحاور المقياس ما بين (٥٢.٦٦٧% - ٥٥.٧٣٣%) وقد كانت النسبة المئوية لمتوسط مجموع درجات استجابات عينة البحث علي المقياس (٥٤.٥٧٦%) ، وهذا يعني ان مستوى الابداع الاداري لدي العاملين برعاية الشباب بجامعة بنها "متوسط".

كما يتضح من جدول (٢٩) مصفوفة معاملات الارتباط بين مجموع درجات استجابات افراد عينة البحث علي كل محور من محاور مقياسي "العدالة التنظيمية" و "الابداع الاداري" ومجموعهما ، والتي تراوحت فيها قيمة معاملات الارتباط ما بين (٠.٤٥٧ - ٠.٩٠٥) ، وقد كانت قيمة معامل الارتباط بين اجمالي المقياسين (٠.٩٧٧) ، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وجميع معاملات الارتباط كانت "طردية" ، مما يدل علي وجود علاقة ارتباط طردية ما بين (العدالة التنظيمية والابداع الاداري) أي كلما زادت العدالة التنظيمية زاد الإبداع الإداري وكلما قلت العدالة التنظيمية قل الإبداع الإداري.

الإستخلاصات والتوصيات :

أولاً: الإستخلاصات:

فى ضوء أهداف البحث وتساؤلاته وفى ضوء عينة البحث ومن خلال أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات وما توصل إليه البحث من نتائج أمكن للباحثان التوصل إلى الاستخلاصات التالية :

العدالة الإدارية:

اتفقت عينة البحث فى الاستمارة على أنه يوجد اختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة الإدارية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة بنها وهى مما يؤثر على الإبداع الإدارى للعاملين :

١- أن ظروف العمل تتناسب مع ظروف حياتى الشخصية .

٢- عدم مناسبة الأعباء والواجبات الوظيفية داخل المكان الواحد للعاملين بإدارة رعاية الشباب مما يؤثر بدوره على الإبداع الإدارى .

٣- عدم وجود تماثل فى الراتب بين العاملين فى إدارة رعاية الشباب فى الدرجة الواحدة

٤- عدم وجود رضا عن الحوافز المالية التى يحصل عليها العاملين بإدارة رعاية الشباب بالجامعة وهذا يؤثر على العامل النفسى للعاملين

٥- عدم وجود تناسب بين الرواتب التى يحصل عليها الفرد والمؤهلات العلمية الحاصل عليها

٦- عدم شعور أخصائى إدارة رعاية الشباب بالعدالة فى توزيع مسؤوليات العمل

٧- عدم الإحساس بالعدالة تجاه قانون الخدمة المدنية الجديد .

٨- عدم وجود القدر الكافى للعاملين بإدارة رعاية الشباب بالجامعة من رضا النفس وتحقيق الذات

٩- عدم وجود أسلوب جديد لعرض الآراء والمقترحات التى تمتاز بالقبول عند الرؤساء .

كما لاحظ الباحثان من خلال استجابات عينة البحث فى الاستمارة على أن هناك اختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة الإجرائية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة وعلاقتها بالإبداع الإدارى وهى.

١. اتفق معظم أفراد العينة على أن القرارات الإدارية تطبق على جميع العاملين فى الجامعة دون استثناء.

٢. عدم السماح للعاملين بإدارة رعاية الشباب من إبداء آرائهم فى القرارات قبل الشروع فى تطبيقها

٣. عدم قيام المدير بجمع المعلومات الكافية والدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل .

٤. عدم شعور العاملين داخل إدارة رعاية الشباب بأن القرارات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة وهذا يؤثر على رضا العاملين مما يؤثر على الإبداع الإدارى داخل رعاية الشباب .

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

٥. عدم التصدي للمشكلات العامة والخاصة يؤثر على الإبداع الإداري للعاملين
٦. عدم الشعور أننا في عالم سريع التغير ويحتاج إلى صنع الأحداث بطريقة إبداعية تتواءم مع التطورات العلمية والإدارية الحديثة
٧. انتقلت العينة على أن التقدم والازدهار مرتبطان بقدرتنا الإبداعية والإدارية في العمل
كما لاحظ الباحثان من خلال استجابات عينة البحث في الاستمارة على أن هناك اختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة التفاعلية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة وعلاقتها بالإبداع الإداري وهي.

١. انتقلت معظم العينة على أن المدير يتعامل معنا بطريقة تتسم بالاحترام
 ٢. عدم مناقشة المدير النتائج المترتبة على القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفتي معي .
 ٣. عدم وجود اهتمام من جانب المدير للحقوق الوظيفية الخاصة بالعاملين في إدارة رعاية الشباب
 ٤. عدم تشجيع المدير العاملين للمشاركة في الدورات التدريبية والعلمية.
 ٥. عدم تفويض بعض المسؤوليات الإدارية في العمل إلى بعض العاملين.
 ٦. عدم حرص المدير على تحفيز العاملين بطريقة مستمرة.
 ٧. عدم إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في وضع خطط سير العمل .
 ٨. عدم عقد اجتماعات بطريقة دورية لتوضيح المستجدات في العمل لجميع العاملين .
- كما لاحظ الباحثان من خلال استجابات عينة البحث في الاستمارة على أن هناك اختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة التقييمية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة وعلاقتها بالإبداع الإداري وهي.

١. عدم اعتماد المدير في تقييم الأداء على ما يبذله العاملين من جهد وما تحقق من إنجاز .
٢. لا أحظى بفرصة للترقية داخل مكان عملي كلما قدمت أداء متميز وهذا يؤثر على الإبداع في العمل بدخلي .
٣. عدم مكافئة العاملين المتميزين في مجالهم لتحفيزهم لإنجاز الأعمال .
٤. عدم إتاحة الفرصة للتظلم من التقييم لو شعرت أنه غير عادل .
٥. عدم تقييم الأداء من قبل المدير عن طريق للعمل والإنجاز وإنما يتعلق بالعلاقات الشخصية.

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ٢٠١٩/١٢/١٩م

- كما اتفقت معظم أفراد العينة على أن هناك بعض المشكلات التي تواجه تطبيق العدالة التنظيمية عامة وتؤثر على الإبداع الإداري لدى العاملين بإدارة رعاية الشباب بالجامعة وهي
١. لا يتم التعامل بالأسلوب الديمقراطي بين جميع العاملين داخل القسم وهذا يؤثر على الجانب الإبداعي لدى العاملين .
 ٢. سوء الاهتمام بالحقوق الوظيفية يؤثر على الإبداع الإداري والعدالة التنظيمية معاً.
 ٣. عدم إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في وضع خطط العمل .
 ٤. عدم وجود اجتماعات دورية لتوضيح المستجدات في العمل لجميع العاملين والاقتصار على بعض العاملين وفق العلاقات الشخصية يؤثر على معظم العاملين مما يوجد مناخ سلبي يؤثر على الإبداع الإداري والعدالة التنظيمية داخل إدارة رعاية الشباب بالجامعة .

ثانياً: التوصيات :

يتضمن هذا البحث التوصيات التي توصل إليها الباحثان من خلال الدراسات النظرية وتحليل النتائج وكذلك الدراسات الميدانية التي قام بها الباحثان والتي من شأنها الوصول بالجامعة إلى تطبيق العدالة التنظيمية التي تساعد بدورها في تحقيق الإبداع الإداري برعاية الشباب داخل جامعة بنها .

توصيات المحور الأول : العدالة الإدارية :

١. يجب إعطاء الموظفين واجبات وأعباء مناسبة لطبيعة الوظيفة
٢. توحيد الرواتب بين جميع العاملين في الدرجة الوظيفية الواحدة
٣. أن تكون الحوافز المالية التي يحصل عليها الموظف مناسبة مع مراعاة الحوافز المعنوية داخل العمل التي من شأنها ترفع مستوى العدالة للعاملين وتساعد على الإبداع الإداري
٤. أن يكون هناك عدالة في مسؤوليات العمل بين جميع العاملين
٥. أن يتناسب الراتب الشهري مع ما يبذله العاملين من أعمال ومن إنجاز في العمل
٦. مراعاة الحوافز المالية الخاصة بالعاملين في قانون الخدمة المدنية الجديد
٧. العمل على تحقيق قدر كافي من رضا النفس وتحقيق الذات للعاملين .
٨. مراعاة المسؤولين عن رعاية الشباب أن الإبداع يعطي مجال لإشباع الحاجات الإنسانية بطريقة أفضل من السابق ويساعد على تحقيق الأهداف بطريقة أسهل وأفضل

توصيات المحور الثاني : العدالة الإجرائية:

١. الأخذ في الاعتبار أن تكون القرارات الإدارية المطبقة على جميع العاملين تتسم بالعدالة لتتيح فرصة للإبداع .
٢. الأخذ في الاعتبار أن تكون جميع المعلومات كافيته ودقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
٣. التصدي للمشكلات العامة والخاصة يتطلب الإبداع .
٤. الأخذ في الاعتبار أننا في عالم سريع التغير ويحتاج إلى صنع الأحداث بطريقة إبداعية .
٥. إدراك أن التقدم والازدهار مرتبطان بالقدرات الإبداعية .

توصيات المحور الثالث: العدالة التفاعلية

١. يجب الاهتمام باستخدام الأسلوب الديمقراطي بين جميع العاملين لضمان الراحة النفسية للعاملين والقدرة على الإبداع
٢. أن يتعامل المدير مع جميع العاملين بطريقة تتسم بالاحترام .

المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ١٩/١٢/٢٠١٩م

٣. أن يهتم المدير بالحقوق والواجبات الوظيفية للعاملين لان ذلك يزيد من العدالة بين جميع العاملين مما يساعد بدوره فى تحفيز العاملين على الإبداع

٤. إيجاد روح الابتكار والإبداع من خلال الدعم والتشجيع المستمر للعاملين برعاية الشباب بالجامعة

توصيات المحور الثالث: العدالة التقييمية :

١. أن يعتمد المدير فى تقييم الأداء على ما يبذله العاملين من جهد وما تحقق من إنجاز فى العمل

٢. ان يحظى العاملين بفرصة للترقية كلما قدم أداء متميز.

٣. أن يتم مكافئة العاملين المتميزين فى مجالهم.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

١. أبو فارس محمود عودة محمود ٢٠١٠: الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، الجامعة الاردنية.
٢. أسعد أحمد محمد ٢٠٠٨: أثر الثقافة التنظيمية علي مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
٣. أميرة محمد رفعت ٢٠٠٣: أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة القاهرة.
٤. حمد بن فرحان الشلوي ٢٠٠٥: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الملك خالد العسكرية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية للملكة السعودية.
٥. رجب حسنين محمد ٢٠٠٩: تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع واساليب إدارته دراسة ميدانية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
٦. عادل محمد زايد ٢٠٠٦: العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
٧. فضل الله علي ٢٠٠١ : المقومات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العالم العربي وأثرها في توجيهات الإبداع الإداري، المجلة العربية للإدارة، العدد ٣، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
٨. نادر حامد عبد الرازق ٢٠١٠ : تقييم أثر الحوافز علي مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 9- Lee, 2000: An empirical study of organizational justice as a mediator of the relationships among leader – member exchange and job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions in the lodging industry, Virginia, United States.
- 10- Poole, 2007: Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education, province of British Columbia, Canada.

مرفق (١)

قائمة بأسماء السادة الخبراء

مرفق (١)

أسماء السادة الخبراء

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ أيمن محمد الشاعر	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة الزقازيق.
٢	أ.د/ إيناس محمد غانم	أستاذ ورئيس قسم الترويح والتنظيم والإدارة بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الزقازيق.
٣	أ.د/ رضا محمد عامر	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة بورسعيد.
٤	أ.د/ محمد عفيفي محمد	أستاذ الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة بورسعيد.
٥	أ.د/ نبيل خليل ندا	أستاذ الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة بنها.

*تم ترتيب أسماء السادة الخبراء وفقاً للحروف الهجائية.

مرفق (٢)

استمارة استبيان العدالة التنظيمية

مرفق (٢)

استمارة استبيان العدالة التنظيمية

المحور الأول : العدالة الإدارية (Administrative justice)			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جدا.		
٢	يوجد تماثل بين راتبي ورواتب وزملائي في الدرجة الوظيفية .		
٣	الحوافز المالية التي احصل عليها مناسبة .		
٤	أشعر بالرضا تجاه راتبي والمؤهلات العلمية الحاصل عليها .		
٥	أشعر بالعدالة في مسؤوليات العمل بيني انا وزملائي .		
٦	راتبي الشهري مناسب لما أبذله من جهد في العمل .		
٧	تتناسب ظروف عملي مع ظروف حياتي الخاصة .		
٨	يمنحني قانون الخدمة المدنية الحالي الحوافز المناسبة.		
المحور الثاني : العدالة الإجرائية (Procedural Justice):			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين دون إستثناء .		
٢	تخذ المدير قرارات العمل بأسلوب عادل		
٣	يحرص المدير على ان يبدي كل موظف رأيه في القرارات قبل تطبيقها .		
٤	يوضح المدير القرارات للعاملين ويزيد العاملين بمعلومات إضافية عنها .		
٥	يجمع المدير المعلومات الكافية والدقيقة قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل		
٦	يستمع المدير إلى آراء جميع العاملين في القرارات المتخذة .		
٧	أشعر بأن القرارات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة		
المحور الثالث : العدالة التفاعلية (Interactional Justice):			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	يتم التعامل بالأسلوب الديموقراطي بين جميع العاملين داخل القسم.		
٢	يتعامل معي المدير بطريقة تتسم بالإحترام .		
٣	يناقش المدير معي النتائج المترتبة على القرارات التي يمكن ان تؤثر في وظيفتي .		
٤	يظهر المدير لى إهتماما بالحقوق الوظيفية.		
٥	يشجع المدير العاملين للمشاركة في الدورات التدريبية والعلمية.		
٦	يتم تفويض بعض المسؤوليات الإدارية في العمل إلى بعض العاملين.		
٧	يحرص المدير على تحفيز العاملين بطريقة مستمرة.		
٨	تتاح الفرصة للعاملين للمشاركة في وضع خطط سير العمل .		
٩	تتاح لى الفرصة في إتخاذ القرارات المتعلقة بعملى .		
١٠	يتم عقد إجتماعات بطريقة دورية لتوضيح المستجدات في العمل لجميع العاملين .		
المحور الرابع : العدالة التقييمية (Evaluative justice):			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	يعتمد المدير فى تقييم الأداء على ما يبذله العاملين من جهد وما تحقق من إنجاز .		
٢	أحظى بفرصة للترقية كلما قدمت أداء متميز.		
٣	يتم مكافئة العاملين المتميزين فى مجالهم.		
٤	تتاح لى الفرصة للتظلم من التقييم لو شعرت أنه غير عادل .		
٥	عملية تقييم الأداء من قبل المدير تتسم بالبعد عن العلاقات الشخصية.		

مرفق (٣)

استمارة استبيان الابداع الاداري

مرفق (٣)

استمارة استبيان الابداع الاداري

المحور الأول : دوافع ذاتية داخلية			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	يوجد لدي حماس في تحقيق الأهداف الشخصية .		
٢	يوجد لدي رغبة في تقديم مساهمة وقيمة جديدة مبتكرة .		
٣	الرغبة في معالجة الأشياء الغامضة والمعقدة .		
٤	لدي قدر كافي من رضا النفس وتحقيق الذات .		
٥	الإبداع يعطي مجال لإشباع الحاجات الإنسانية بطريقة أفضل من السابق ويساعد على تحقيق الأهداف بطريقة أسهل وأفضل		
٦	لدي أسلوب جديد لعرض الآراء والمقترحات التي تمتاز بالقبول عند الرؤساء		
المحور الثاني : الدوافع البيئية (الخارجية)			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	نحتاج إلى الإبداع في مجالات العمل المختلفة .		
٢	الحيوية والنمو يحتاجان إلى ومضة الإبداع .		
٣	التصدي للمشكلات العامة والخاصة يتطلب الإبداع .		
٤	أشعر أننا في عالم سريع التغير ويحتاج إلى صنع الأحداث بطريقة إبداعية .		
٥	التقدم والازدهار مرتبطان بقدراتنا الإبداعية .		
المحور الثالث دوافع مادية ومعنوية			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	أحصل على مكافآت مالية حين أقوم بأعمال مميزة .		
٢	أتلقي تقدير وثناء وسمعة وشهرة جيدة من رؤسائي بصفة مستمرة .		
٣	تسعي الإدارة إلي إيجاد روح الابتكار والإبداع من خلال الدعم والتشجيع المستمر للعاملين برعاية الشباب بالجامعة		
٤	أشعر بوجود دعم نفسي من الرؤساء للمرؤوسين عندما نشارك بأفكار ومقترحات جديدة.		
٥	يساعدني رؤسائي دائما علي حل المشكلات التي تواجهني في طريقي للابتكار والابداع		
المحور الرابع : دوافع خاصة بالعمل الإبداعي			
م	العبارات	نعم	إلى حد ما لا
١	يوجد لديك رغبة مستمرة في صنع العمل الإبداعي		
٢	أحظي بفرصة للترقية كلما قدمت أداء متميز .		
٣	يتم مكافئة العاملين المتميزين في مجالهم.		
٤	أسعي دائما الي ابتكار الاشياء الإدارية الجديدة لاستخدامها في العمل		
٥	اسعي الي تنفيذ افكاري الجديدة من خلال قيادات العمل لدي		
٦	أمتلك القدرة على التخطيط لنجاح العمل وإنجازه بشكل جيد		

مستخلص البحث باللغة العربية

"العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها"

أ.م.د/ أحمد محمد يسن علي^١

م.د / محمد أحمد محمد منصور^٢

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري برعاية الشباب بجامعة بنها ، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث ، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) أخصائي رياضي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأستخدم الباحثان المسح المرجعي واستمارة الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسبة المئوية، معامل ألفا كرونباخ ، كا^٢.

وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان:

- ١- غياب وتدني مستوى العدالة التنظيمية داخل رعاية الشباب بكليات وإدارة جامعة بنها ،
- ٢- غياب الإبداع الإداري والتميز الوظيفي داخل رعاية الشباب ،
- ٣- وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري أي كلما زادت العدالة زاد الإبداع والابتكار.

^١ أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها

^٢ مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها

Abstract

"Organizational justice and its relationship to administrative creativity, Department of Youth Welfare, Banha University"

Dr/ Ahmed Mohamed Yassin

Dr/ Mohamed Ahmed Mansour

This research aims to identify the relationship between organizational justice and administrative creativity in Department of Youth Welfare, Banha University, where the researchers used the descriptive method in the survey method, as it is appropriate to achieve the goal of the research, The research sample consisted of (100) sports specialists who were chosen randomly.

The researchers used the reference survey and the questionnaire form as a tool for data collection. The following statistical methods were used: the percentage, the Alpha Cronbach coefficient, Chi square,

The most important results were:

- 1- The absence and low level of justice within youth care in the faculties and administration of Benha University,
- 2- Absence of administrative creativity and career excellence within youth care,
- 3- There is a correlation between justice and creativity, the greater the increase in justice and innovation