

كلية التربية الرياضية للبنين

قسم الإدارة الرياضية والترويح

ملخص البحث باللغة العربية

العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها

بحث مقدم ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في التربية الرياضية

**إعــداد**

مـحـمـد أحـمـد مـحــمـد مـنـصـــور

مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح

كلية التربية الرياضية - جامعة بنها

**إشـــــــــــراف**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| دكتـــــور |  | دكتـــــور |
| نـبـــيـــل خـــلـــيـــل نــــــدا  أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ والمشرف على قسم الإدارة الرياضية والترويح والعميد الأسبق كلية التربية الرياضـية للبنين -جامعة بنها |  | حـســيــن درى أبــاظـــة  أسـتاذ فسـيولـوجـيا الـرياضــة  وعميد كلية التربية الرياضية  للبنين -جامعة بنها |
| دكتـــــور | | |
| حمــادi محمدى عبد الحميد  **أ**ستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية  والترويح بكلية التربية الرياضية  للبنين- جامعة بنها | | |

1438 هـ - 2017 م

مقدمة ومشكلة البحث:

إن الدين الإسلامى هو دين العدل، كيف لا وقد تسمى الخالق بالعدل والعادل من بين أسماءه الحسنى، بل إن العدل أول صفات الله تعالى يقوم بها على خلقه، والعدالة لا تتأثر بحب أو بغض ولا تفرق بين مسلم وغيرة بل يتمتع بها جميع المقيمين فى بلاد الإسلام من المسلمين وغيرة من المسلمين مهما كان بين هؤلاء وأولئك من مودة أو شنآن، وكما سبق فإن العدالة فى الشريعة الإسلامية تشمل كل ميادين الحياة ، كقيمة عليا وكأساس للتعامل فى المجتمع الاسلامى ضمن مختلف أوجة التعاملات ، فقد تجسدت العدالة فى الإدارة الإسلامية فى العدل بالقول والعمل والأمر بالمعروف والنهى عن المنكر فضلا عن العدل فى الشهادة والحكم . والعدالة التنظيمية من أهم مكونات الهيكل الإجتماعى والنفسى للمنظمة حيث تعتبر قيمة ونمط إجتماعى والإعتداء عليها من جانب المنظمة يمثل تدمير للعلاقات والقيم الإجتماعية للعاملين.

والعدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية و مفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل. والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية، وهي أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب و على أداء المنظمة من جانب أخر ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كانخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة. وخلافاً لذلك، فإ ن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة.

**حب العدالة لدى أغلب الناس ينبع من خوفهم من أن يقعوا ضحية للظلم "مثل فرنسى"**

ويمكن تعريف العدالة التنظيمية بأنها "الطريقة التى يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذى يستخدمة المدير فى التعامل معة على المستويين الوظيفى والإنسانى".

ويعود الإهتمام بالعدالة التنظيمية إلى العديد من الأسباب: أبرزها التخلى عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبنى سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمى بما يكفل الإستمرارية والفاعلية التنظيمية فى الأجل البعيد، كما يعود الإهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحد فى السعى لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن الموظفين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية.

ونظراً للأهمية المتزايدة، لموضوع العدالة التنظيمية، فمن المنطقي أن تجرى الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الإجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات، ولعل من الجدير بالذكر أن هذة المحاولات واجهت فى بدايتها نجاحاً محدوداً لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمى إلا أن إستمرار المحاولات فى السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة فى المنظمات، أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية، لذا شهد عقد التسعينات من القرن العشرين والذى أظهر وتيرة التغيرات العالمية، نظريات أولت إهتمام متصاعد بالعدالة التنظيمية.

ورغم أن مفهومي العدالة والمساواة يعدان من أعم المفاهيم المكونة للركيزة القيمية في الإدارة الحكومية، فإن اهتمام الدراسات والأبحاث الغربية الخاصة بالعدالة التنظيمية إنصب بصورة واسعة على القطاع الخاص، مقابل اهتمام أقل في القطاع الحكومي.

وتعد العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة فى مجال الإدارة، وقد حظيت ولا تزال بإهتمام متزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات التى ربطت إدراك العدالة التنظيمية بالنتائج الإيجابية الفردية والتنظيمية، وأوضحت تلك الدراسات فوائد إدراك العدالة فى مدى واسع من موضوعات الموارد البشرية .

وتهتم نظرية العدالة التنظيمية بإدراك الأفراد لعدالة القضايا بالعمل ، وتعكس الطريقة التى يحكم بها الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذى يستخدمة المدير معة على المستويين الوظيفى والإنسانى .

وتعرف العدالة بصفة عامة على أنها إعطاء كل فرد ما يستحق.

كما عرف أخرون العدالة التنظيمية بأنها درجة تحقيق المساواة والنزاهة فى الحقوق والواجبات التى تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الإلتزامات من قبل المواظفين تجاة المنظمة التى يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.

ويمكن النظر إلى العدالة التنظيمية على أنها أحد المتغيرات الهامة ذات التأثير المحتمل على كفاءة الأداء الوظيفى للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب أخر، وتعرف العدالة التنظيمية على أنها تعكس الطريقة التى يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذى يستخدمة المدير فى التعامل معة على المستويين الوظيفى والإنسانى. وكذلك تعكس كل من عدالة المخرجات وكذلك عدالة الإجراءات المستخدمة فى توزيع تلك المخرجات، وكذلك نجد أن العدالة التنظيمية تركز على مدى إدارك العاملين للمعاملة العادلة فى وظائفهم وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية.

ويمثل قطاع التعليم الجامعى أهمية كبرى فى مجال العمل الشبابى لأنة يضم صفوة من شباب مصر، وهم الفئات التى يجب أن توجه إليها الخدمات الرياضية كعنصر من عناصر إعداد الإنسان وتكوينة ويعد النشاط الرياضى بصورة المختلفة ركنا هاما فى العملية التربوية بالمؤسسات التعليمية، لأنه نشاط بناء يتم بعيدا عن العشوائية وبصورة منتظمة ، ويستهدف تحقيق البناء المتكامل المتزن للفر الممارس لة عقلياً وبدنياً ونفسياً وإجتماعياً إلى أقصى حد تسمح بة قدراتة وإستعداداتة وبما يمكنة من التكيف مع المجتمع، كما أنة يحاكى جسد الإنسان وعقله وقلبه وروحة ويطور المهارات والمعلومات والقدرات والإتجاهات .

كما أن النشاط الرياضى بالجامعة بوجة خاص يساهم بدور فعال فى تقويم الإتجاهات السلبية لدى الشباب وتعديل مسارهم لتصبح إتجاهات إيجابية ، وإستثمار طاقاتهم وشغل أوقات فراغهم فى أنشطة هادفة وبنائة ، هذا بجانب العمل على تنمية السمات الخلقية والإرادية وإكتساب المهارات والقدرات الحركية وتنمية الصفات البدنية بما يحقق النمو المتوازن من خلال الممارسة الفعلية لأوجة النشاط الرياضى بالجامعة.

وإدارة النشاط الرياضى بالجامعة كواحدة من أهم قطاعات الإدارة فى المجال الرياضى فى حاجه لإعادة صياغة الفكر الإدارى فى المجال الرياضى، وتحويلة من فكر إدارى تقليدى إلى فكر إلى فكر إدارى حديث يتماشى مع متطلبات القرن الحادى والعشرين، أضف الى ذلك من المقومات الأساسية لمواجهة التحديات السابق الإشارة إليها البدء فى المخرجات وليس المدخلات كما كان الأمر فى الإدارة التقليدية، وأن يتسم عمل الإدارة الحديثة بالهيئات الرياضية بالإبتكار وتبنى شعار البحث عن التميز وأن يكون محك التقويم كفاءة وكم الإنتاج الإدارى والفنى.

ويشير **عبد الحميد شرف (2002م)** أنة يجب أن ننظر إلى النشاط الرياضى كجانب ذو اهمية وظيفية تربوية بالجامعة، وذلك عن طريق النشاط الحركى بهدف تعديل سلوك الفرد وتنشئتة من النواحى العقلية والاجتماعية والنفسية تحت إشراف قيادة واعية .

لذا فإن الرياضة الجامعية أحد المجالات التى يتناولها البحث العلمى لأهميتها فى بناء الفرد والمجتمع بناءا متكاملا فالرياضة الجامعية لم تعد قاصرة على التدريب البدنى أو المهارى الذى يمارسة الفرد بل هى وسيلة لتربية الطالب تربية متكاملة متزنة تتميز بطابع الشمول فى الجوانب الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية وما إلى ذلك من متغيرات.

وتعتبر جامعة بنها إحدى المؤسسات الحكومية التلى يجب أن تلبى إحتياجات المستفيدين ومتطلبات سوق العمل من خلال إستخدام العدالة التنظيمية التى بدورها تؤثر على إرتقاء شأن المؤسسة ككل ويعود ذلك على إرتقاء الخدمة المقدمة للأفراد.

ومن هذا المنطلق كان لابد من التفكير فى إعادة النظر إلى موضوع العدالة التنظيمية و أداء النشاط الرياضى بجامعة بنها من خلال تقويم وتطوير النشاط الرياضى وحل المشكلات ورفع المستوى الإدارىى والفنى بمنظومة إدارة النشاط الرياضى بالجامعة .

فراغهم فى أنشطة هادفة وبنائة ، هذا بجانب العمل على تنمية السمات الخلقية والإرادية وإكتساب المهارات والقدرات الحركية وتنمية الصفات البدنية بما يحقق النمو المتوازن من خلال الممارسة الفعلية لأوجة النشاط الرياضى بالجامعة.

وإدارة النشاط الرياضى بالجامعة كواحدة من أهم قطاعات الإدارة فى المجال الرياضى فى حاجه لإعادة صياغة الفكر الإدارى فى المجال الرياضى ، وتحويلة من فكر إدارى تقليدى إلى فكر إلى فكر إدارى حديث يتماشى مع متطلبات المنتج الرياضى فى القرن الحادى والعشرين، أضف الى ذلك من المقومات الأساسية لمواجهة التحديات السابق الإشارة إليها فى تبنى أسلوب الجودة الشاملة ، والبدء فى المخرجات وليس المدخلات كما كان الأمر فى الإدارة التقليدية ، وأن يتسم عمل الإدارة الحديثة بالهيئات الرياضية بالإبتكار وتبنى شعار البحث عن التميز وأن يكون محك التقويم كفاءة وكم الإنتاج الإدارى والفنى .

وتعد الإدارة الرياضية الجامعية وقيمتها تشكل المواطنة الصالحة من خلال تنمية شخصية الطالب عبر قيم الكفاح ، الجدية ، الإنتظام، التحصيل .

ففى الدول المتقدمة أصبحت الرياضة صناعة تعتمد على الأسلوب العلمى والتكنولوجيا الحديثة ولتأكد على أهمية هذة الصناعة فقد إهتم العالم بكفائة العملية الإدارية لكونها الأساس فى نجاح المؤسسات .

ولقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث العلمية دراسة منظومة النشاط الرياضى بالجامعات، وما يتعلق بعمل الأخصائييت الرياضيين وإدارى الأنشطة الرياضية بالجامعة وتوصلت إلى أن هناك الكثير من المشكلات والمعوقات والصعوبات التى تمثل عائقا نحو نموها وتقدمها وإستقرارها مما يجعلها غير قادرة على المواجهه والمنافسة.

أهدف البحث:

**يهدف البحث إلى:**

**يهدف البحث توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين برعاية الشباب بجامعة بنها من خلال:**

- توضيح مفهوم العدالة التنظيمية والتعرف على مدى إدراك العاملين لهذا المفهوم .

- مدى تأثير العدالة التنظيمية على أداءالعاملين برعاية الشباب بجامعة بنها فى إنجاز الأعمال.

- توضيح أبعاد العدالة التنظيمية المطبقة على العاملين برعاية الشباب بجامعة بنها.

تساؤلات البحث:

**يسعى الباحث للإجابة على التساؤلات الأتية:**

- ما مفهوم العدالة التنظيمية ومدى إدراك العاملين بإدارة النشاط الرياضى برعاية الشباب جامعة بنها لهذا المفهوم؟

- ما هو تأثير العدالة التنظيمية على أداء العاملين بجامعة بنها ؟

- ما هى أبعاد العدالة التنظيمية ؟

إجراءات البحث:

**منهج البحث:**

إستخدم الباحث المنهج الوصفى بأسلوبة المسحى وذلك لملاءمتة مع طبيعة إجراءات البحث.

عينة ومجتمع البحث:

**مجتمع البحث:**

يتكون مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين برعاية الشباب بجامعة بنها ممثلين فى أخصائىين النشاط الرياضى من العاملين بكليات جامعة بنها والعاملين فى رعاية الشباب بإدارة الجامعة.

**عينة البحث:**

قام الباحث بإختيار العينة بالطريقة العمدية من بين العاملين فى إدارة رعاية الشباب بكليات جامعة بنهاحيث بلغ المجتمع 113 اخصائى رياضى بالجامعة وتم سحب عينة قوامها (100) أخصائى تم تقسيمها (90)اخصائى عينة اساسية ، وسحب (10) اخصائيين كعينة إستطلاعية لاجراء المعاملات العلمية.

وسائل جمع البيانات:

إستخدم الباحث المقابلة الشخصية وإستمارة الإستبيان من تصميمة كوسيلة لجمع البيانات وذلك لمناسبتهما لطبيعة ومنهجية البحث وتحقيقاً لأهدافة.

الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بدراسة إستطلاعية قوامها (10 من أخصائى النشاط الرياضى بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها) وذلك بهدف

* تحديد درجة إستجابة المبحوثين للبحث بصفة عامة والإستبيان بصفة خاصة .
* تحديد الزمن الذى يستغرقة المبحوثين فى الإجابة على الإستبيان.
* تحديد صعوبات الصياغة.

توصل الباحث من خلال التطبيق على العينة الإستطلاعية تفهم العينة لعبارات الإستبيان وتفهمهم لهدف البحث بشكل عام ، وتوصل إلى الزمن الذى سيستغرقة الإستبيان للإجابة علية ، وتوصل إلى أن العبارات سهلة الصياغة .

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق الإستبيان على أخصائيين جامعة بنها عينة البحث فى الفترة من 7/4/2016م حتى 30/5/2016م

المعالجات الإحصائية:

بعد جمع البيانات وتسجيل القياسات المختلفة للمتغيرات التى إستخدمت فى هذا البحث تم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لتحقيق الأهداف والتأكد من صحة الفروض بإستخدام القوانين الإحصائية وتم إستخدام البرنامج الإحصائى (SPSS VER 18) وقد تم معالجة البيانات بإستخدام المعالجات الإحصائية الأتية:

1. المتوسط الحسابي.
2. الانحراف المعياري.
3. معامل الارتباط.
4. النسبة المئوية.
5. الأهمية النسبية.
6. كا2.

أهم النتائج:

فى ضوء أهداف البحث وتساؤلاتة وفى ضوء عينة البحث من خلال أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات وما توصل إلية البحث من نتائج أمكن للباحث التوصل إلى الإستنتاجات التالية:

**- العدالة التوزيعية:**

**إتفقت عينة البحث فى الإستمارة على أن هناك إختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة التوزيعية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة وهى:**

- ان ظروف العمل تتناسب مع ظروف حياتى الشخصية.

- عدم مناسبة الأعباء والواجبات الوظيفية للعاملين داخل المكان الواحد.

- عدم وجود تماثل بين رواتب المظفين فى الدرجة الواحدة.

- عدم الرضا على الحوافز المالية التى يحصل عليها الأفراد داخل رعاية الشباب بالجامعة.

-عدم شعور العاملين بالعدالة بين الرواتب التى يحصل عليها الفرد وبين المؤهلات العلمية الحاصل عليها .

- عدم الشعور بالعدالة فى مسؤليات العمل .

- عدم الشعور بالعدالة تجاة الراتب الشهرى وأيضا عدم الإحساس بالعدالة من قانون الخدمة المدنية الجديد .

**لاحظ الباحث من خلال إستجابات عينة البحث فى الإستمارة على أن هناك إختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة الإجرائية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة وهى :**

- إتفقت معظم أفراد العينة على أنة يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين دون إستثناء.

- يوضح المدير القرارات للعاملين ويزيد العاملين بمعلومات إضافية عنها

- عدم سماح المدير للموظفين بإبداء أرائهم فى القرارات قبل تطبيقها .

- عدم قيام المدير بجمع المعلومات الكافية والدقيقة قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.

- عدم سماع لأراء العاملين فى القرارات المتخذة فى العمل.

- عدم الشعور بأن القرارات الإدارية المطبقة تتسم بالعدالة.

**كما لاحظ الباحث من خلال إستجابات عينة البحث فى الإستمارة على أن هناك إختلاف بين العبارات الخاصة بمحور العدالة التفاعلية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة وهى:**

- يتناقش المدير مع العاملين فى النتائج المترتبة على القرارات التى يمكن أن تؤثر على العمل.

- يشجع المدير العاملين للمشاركة فى الدورات التدريبية والعملية.

- يقوم المدير بتفويض بعض المسؤليات الإدارية فى العمل إلى بعض الإداريين .

-يحرص المدير على تحفيز العاملين بطريقة مستمرة .

**إتفقت العينة على وجود بعض المشكلات التى تواجة تطبيق العدالة التنظيمية فى إدارة النشاط الرياضى برعاية الشباب فى الجامعة وهى:**

- لا يتم التعامل بالأسلوب الديموقراطى بين جميع العاملين داخل القسم.

- عدم تعامل المدير مع العاملين بطريقة تتسم بالإحترام.

- سوء الإهتمام بالحقوق الوظيفية.

- عدم إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة فى وضع خطط سير العمل.

- عدم إتاحة الفرصة لإتخاذ المتعلقة بعملى.

-عدم وجود إجتماعات دورية لتوضيح المستجدات فى العمل لجميع العاملين.

**كما لاحظ الباحث من خلال إستجابات عينة البحث فى الإستمارة على أن هناك إتفاق بين العبارات الخاصة بمحور التقيميية لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالجامعة وهى:**

- يعتمد المدير فى تقيم الأداء على ما يبذلة العاملين من جهد وما تحقق من إنجاز.

- أحظى بفرصة للترقية كلما قدمت أداء متميز.

- يتم مكافئة العاملين المتميزين فى مجالاتهم.

- تتاح لى الفرصة للتظلم من التقييم لو شعرت أنة غير عادل.

- تتسم عملية تقيم الأداء من جانب المدير بالبعد عن العلاقات الشخصية.

 كلية التربية الرياضية للبنين

قسم الإدارة الرياضية والترويح

مستخلص بحث بعنوان

العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب

بجامعة بنها

|  |  |
| --- | --- |
| إشراف  أ.د. نبيل خليل ندا  أ.د. حسين درى أباظة  أ.م.د. حماده محمدى الفاضى | إعداد  م.م / محمد أحمد محمد منصور |

يهدف البحث إلى توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها قام الباحث باختيار العينة بالطريقة العمدية من بين العاملين فى إدارة رعاية الشباب بكليات جامعة بنها حيث بلغ المجتمع 113 أخصائي رياضي بالجامعة وتم سحب عينة قوامها (100) أخصائي تم تقسيمها (90)أخصائي عينة اساسية ، وسحب (10) اخصائيين كعينة استطلاعية لإجراء المعاملات العلمية. وقد أظهرت النتائج أنه توجد بعض المشكلات في محاور البحث وخاصة المحور الخاص بالعدالة التوزيعية حيث كانت استجابات العينة تؤكد على وجود بعض المشكلات داخل عبارات هذا المحور والتي تحول تطبيق العدالة التوزيعية داخل إدارة الشباب بجامعة بنها ويجب الاهتمام والأخذ في الاعتبار هذه المشكلات ووضع بعض المقترحات لها ثم محور العدالة التفاعلية في المرتبة وقد قام الباحث بتفسير هذه المشكلات .بخلاف المحور الخاص بالعدالة التوزيعية والعدالة التقييمية التي نالت استجابات عالية من عينة البحث والتي أوضحت أنه لا توجد مشكلات بهذه المحاور ومن هنا يرى الباحث أنه يجب الاهتمام بهذه النقاط لتطبيق العدالة التنظيمية داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة بنها . والوقوف على المشكلات التي تواجه إدارة رعاية الشباب بجامعة بنها وكذلك العمل على تجنب هذه المشكلات في المستقبل قبل حدوثها والعمل على تطوير إدارة رعاية الشاب بجامعة بنها .