

**سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالعدالة
التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط
الرياضي والمدرسي**

ميثم جهاد فهد

أ.د خالد اسود لايخ



سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

ميثم جهاد فهد

أ.د خالد اسود لاikh

المستخلص :

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالعدالة التنظيمية ، اما مجتمع البحث فاشتمل على المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي (تخصص التربية الرياضية) في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، والبالغ عددهم (115) عاملاً وقد شكلت نسبتهم 100% من مجتمع البحث الكلي، اما اجراءات الدراسة فقد استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة البحث، إذ وزّع الباحث مقياسي الدراسة بعد اجراء التعديلات المقترحة من قبل المختصين على عينه البناء البالغ عددها (100) مشرفاً فنياً والتي شكلت نسبتهم 86.91% من مجتمع البحث الكلي، وبعد جمع النتائج واجراء المعالجات الاحصائية الخاصة بالمقياسين .استنتج الباحث تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للمنطقتين الوسطى والجنوبية بـ (سلوك المواطنة التنظيمية). كذلك يتمتع مسؤولو اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية بـ (العدالة التنظيمية).

The behavior of organizational citizenship and its relationship to
organizational justice among the technical supervisors in the sports and
school activities departments

Prof. Dr. Khaled Aswad

Maytham Jihad Fahd
1443 Ah Laikh
2021 A.d

Abstract

The study aimed to identify the relationship of organizational citizenship behavior with organizational justice. As for the research community, it included technical supervisors in the sports activity departments (specializing in physical education) in the central and southern regions, numbering (115) workers, and their percentage constituted 100% of the total research community. The study procedures, the researcher used the descriptive approach in the survey method for its relevance with the nature of the research, as the researcher distributed the two scales of the study after making the proposed modifications by specialists to the construction sample numbering (100) technical supervisors, which constituted 86.91% of the total research community, and after collecting the results And carry out statistical treatments for the two scales. The researcher concluded the following:

1-The technical supervisors in the sports and school activities departments of the central and southern regions enjoyed (organizational citizenship behavior)

2-The officials of the sports and school activities departments in the central and southern regions enjoy (organizational justice) through the positive opinions of the technical.

1-التعريف بالبحث

1-1المقدمة وأهمية البحث:

الإدارة بشكل عام هي حجر الزاوية في كل عمل يقوم على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على الأساليب الإدارية الحديثة التي تضمن تقديم الخدمات العامة في أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة، ومن الاتجاهات الحديثة في الإدارة الرياضية الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية ، خاصة وأن المؤسسات التعليمية الرياضية تعيش في واقع متسارع متغير في ظل المنافسة القوية. لذلك ، كان من الضروري للمؤسسات ، بما في ذلك تلك التي تهدف إلى البقاء والتفوق في مجال عملها، البحث عن السلوكيات المميزة التي تتجاوز الأطر الرسمية والقفز فوق الروتين في الأداء والواجبات ، وتعد العدالة التنظيمية أحد مقومات السلوك التنظيمي لعلاقتها المباشرة بالعديد من المتغيرات التنظيمية وبالانتمية المعرفية للموارد البشرية في

المؤسسات الرياضية⁽¹⁾ ، كما تصب العدالة التنظيمية في المسعى العلمي لسد الفجوة بين أهداف الأعضاء وأهداف القسم.

1-2 مشكلة البحث: حدد الباحث مشكلة بحثة بالتساؤل التالي .

- هل يمكن التعرف على علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالعدالة التنظيمية بين المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-3 اهداف البحث:

1-بناء مقياس سلوك مواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

2- معرفة العلاقات الارتباطية بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : المشرفون الفنيون في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي (تخصص التربية الرياضية) في المنطقتين الوسطى والجنوبية للموسم الدراسي الرياضي 2021- 2022 .

1-5-2 المجال الزمني : للفترة من (20 / 12 / 2021) ولغاية (10 / 5 / 2022) .

1-4-3 المجال المكاني : قاعات اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

3 - منهجية البحث و إجراءاته الميدانية:

(¹)زايد عادل محمد: العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، ط1 ، القاهرة ، 2006م، ص32.

3 - 1 منهج البحث:

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية.

3 - 2 مجتمع البحث و عينته:

3-2-1مجتمع البحث:

يضم مجتمع البحث المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي بالمنطقة الوسطى والجنوبية ، وعددهم (115) مشرفاً فنياً ، للعام الدراسي الرياضي (2021-2022 م) ، وقد اختارهم الباحث بالطريقة العمدية .

3-2-2 عينات البحث: قسمت عينة البحث على ما يأتي :

1-عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (15) مشرفاً فنياً رياضياً من قسمي النشاط الرياضي والمدرسي(المتنى والقادسية) حيث بلغت نسبتهم(13.3%) واختيروا بالطريقة العمدية.

2- عينة البناء:

اشتملت عينة البناء على (100) مشرفاً فنياً رياضياً من مجتمع البحث حيث بلغت نسبتهم(86.91%) واختيروا بالطريقة العمدية.

الجدول (1) مجتمع البحث وعيناته والنسب المئوية

ت	المعالم الاحصائية المحافظة	المجتمع	العينة		
			التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية	البناء
1	المتنى	9	6	5.21%	3
2	بابل	16	/	/	16
3	ميسان	9	/	/	9
4	ذي قار	10	/	/	10
5	نجف	14	/	/	14
6	كربلاء	10	/	/	10
7	القادسية	15	9	7.82%	6
8	البصرة	12	/	/	12

9	واسط	20	/	20	17.39%
المجموع	115	15	13.03%	100	86.91%

3-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث: ولكي يستكمل الباحث بحثه على أكمل وجه ، يجب عليه استخدام الأدوات والوسائل التي تساعد على إكمال عمله. حيث يتم تحديد الأداة المناسبة في ضوء فرضيات البحث وأهدافه والأسئلة التي يسعى للإجابة عليها ، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في الحصول على المعلومات.⁽¹⁾

وهذه الوسائل والأدوات هي :

1- وسائل جمع المعلومات: وتتضمن:

✓ المصادر والمراجع العربية و الأجنبية.

✓ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

✓ استمارة جمع وتفرغ البيانات.

2- الأدوات البحث العلمي :

✓ الملاحظة

✓ المقاييس المستخدمة من قبل الباحث

✓ فريق العمل المساعد

✓ أستبانه لإستطلاع آراء الخبراء.

3-الأجهزة المستخدمة:

✓ جهاز حاسوب (لابتوب) (نوع acer) عدد (1).

✓ حاسبة الكترونية يدوية نوع (Sony) عدد (1).

✓ قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .

(¹) محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011، ص 237.

3-4 إجراءات البحث الميدانية :

3-4-1 تحديد مجالات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية :

وبعد الاطلاع على الأدبيات والمراجع ذات الصلة بسلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية ، تبني الباحث المجالات الخمسة (5) لسلوك المواطنة التنظيمية وهي (الاثار ، والكياسة ، والسلوك الحضاري ، والوعي الضمير ، والروح الرياضية) ، وخمسة. (5) مجالات لمقياس العدالة التنظيمية. وهي (العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، العدالة التفاعلية ، عدالة المعاملات ، العدالة التقييمية) وللتعرف على مدى صحة تلك المجالات لقياس سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية ، تم عرضها على مجموعة من (17) مختص. في مجال (الإدارة الرياضية). ضمن الاستبيان ، يعد الاستبيان أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث معين من خلال نموذج يملأه المستجيب⁽¹⁾. وطلب منهم إبداء رأيهم في صلاحية المجالات لقياس سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية للمشرفين الفنيين الرياضيين. وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار (كا²) لقبول مجالات المقياسين فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا²) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول اربع مجالات مع استبعاد مجال (الروح الرياضية) في مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وكما مبين في الجدول (2)، اما العدالة التنظيمية فقد تم قبول اربع مجالات لأنها حصلت على قيمة (كا²) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) مع استبعاد مجال (العدالة التقييمية) وكما مبين في الجدول (3).

(1) سوسن شاکر الجلیبی: أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ، ط1، دمشق،

مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، 2005، ص57.

جدول (2) قيم (كا²) المحسوبة لآراء السادة المتخصصين حول مجالات سلوك المواطنة التنظيمية

ت	المحاور	الاستجابة		كا ² المحسوبة	قبول الترشيح	
		موافق	غير موافق		نعم	كلا
1	الإثارة	16	1	13.23	√	
2	القياسية	15	2	9.94	√	
3	السلوك الحضاري	16	1	13.23	√	
4	وعي الضمير	14	3	7.11	√	
5	الروح الرياضية	10	7	0.52		√

جدول (3) قيم (كا²) المحسوبة لآراء السادة المتخصصين حول مجالات العدالة التنظيمية

ت	المحاور	الاستجابة		كا ² المحسوبة	قبول الترشيح	
		موافق	غير موافق		نعم	كلا
1	العدالة التوزيعية	15	2	9.94	√	
2	العدالة الإجرائية	17	صفر	17	√	
3	العدالة التفاعلية	16	1	13.23	√	
4	العدالة التعاملية	15	2	9.94	√	
5	العدالة التقييمية	12	5	2.88		√

2 اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة

التنظيمية :

من أجل إعداد الصيغة الأولية لمقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية

تم اتباع ما يأتي:

3-4-2-1 جمع وإعداد فقرات مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة

التنظيمية :

من أجل جمع عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات سلوك المواطنة التنظيمية ومجالات العدالة التنظيمية ، سعى الباحث إلى مراجعة المصادر والمؤلفات والدراسات المتعلقة بالمقاييس ذات الصلة.

3-2-4-2 تحديد أسلوب بدائل فقرات مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية :

تم الاعتماد على طريقة ليكرت المطورة في صياغة البدائل فقرات المقياس ، والتي تشبه طريقة الاختيار من متعدد ، وهي إحدى الطرق الشائعة في القياس والبحث، إذ يقدم للعينة مجموعة أسئلة ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة⁽¹⁾، وعليه راعى الباحث الجوانب الآتية عند الصياغة فقرات المقياسيين:

- ان يكون للفقرة معنى واحد محدد.
 - ان تكون الفقرات واضحة من حيث المعنى ومفهومة الكلمات.
- وتتضمن بدائل الإجابة لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة لكل من المقياسيين إذ أعطيت للبديل انفق بشدة وزن (5) اتفق (4) محايد (3) لا اتفق (2) لا اتفق بشدة (1).

3-2-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية

لبيان صلاحية الفقرات تم عرضها على السادة المختصين في الادارة الرياضية ، كذلك إذا كانت الفقرات تحتاج الى حذف أو تعديل او دمج ، والجدول (4) و(5) يُبينان ذلك.

(1)راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث ، ط1، عمان ، دار الفكر العربي ، 2004 ، ص 100 .

جدول (4) آراء المتخصصين في فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وقيم (كا²) المحسوبة والجدولية

ت	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الخبراء		قيمة كا ²		الدلالة الإحصائية
				موافقون	غير موافقون	المحسوبة	الجدولية	
1	الإثارة	10	1،2،3،4،5،6،7،8،9،10	16	1	13.23	3.84	معنوي
2	الكياسة	11	1،2،3،4،5،6،7،8،10،11	17	0	17		معنوي
			9	11	6	1.47		غير معنوي
3	السلوك الحضاري	10	1،2،3،4،5،6،7،8،9،10	14	3	7.11		معنوي
4	وعى الضمير	10	1،2،3،4،5،6،7،8،9،10	15	2	9.94		معنوي
5	المجموع	40						

جدول (5) آراء المتخصصين في فقرات مقياس العدالة التنظيمية وقيم (كا²) المحسوبة والجدولية

ت	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الخبراء		قيمة ك ²		الدلالة الإحصائية
				موافقون	غير موافقون	المحسوبة	الجدولية	
1	العدالة التوزيعية	11	1,2,3,4,5,7,9,10	15	2	9.94	3.84	معنوي
			6,8,11	16	1	13.23		معنوي
2	العدالة الاجرائية	11	2,3,4,7,8,9,11	17	صفر	17		معنوي
			1,5,6,10	13	4	4.76		معنوي
3	العدالة التفاعلية	11	1,2,3,4,5,7,8,10	14	3	7.11		معنوي
			6	7	10	0.52		غير معنوي
			9,11	17	صفر	17		معنوي
4	العدالة التعاملية	10	1,2,3,4,6,7,8	13	4	4.76		معنوي
			5,9,10	16	1	13.23		معنوي
5	المجموع	42						

3-4-2-4 إعداد تعليمات الإجابة عن مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية.

- حرص الباحث في إعدادهِ للتعليمات مراعاة ما يأتي.
- أن تقرأ كل عبارة بدقة ، ليتضح مضمونها قبل الإجابة عنها .
- إخفاء الغرض من المقياس وذلك من أجل الحصول على بيانات صادقة إذ ان التسمية الصريحة للمقياس يمكن ان تدفع المستجيب إلى تزيف الإجابة ⁽¹⁾.

• أن تكون الإجابة عن جميع عبارات المقياس ولا يجوز ترك عبارة.

3-4-2-5 التجربة الاستطلاعية لمقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية.

طبق المقياسين على عينة استطلاعية بلغت (15) مشرفاً فنياً يوم الاحد والاثنين الموافق 2022/1/31-30..

3-4-2-6 التجربة الأساسية(عينة البناء)

تمت من خلال تطبيق مقياسي الدراسة على عينة البناء البالغ عددها (100) مشرفاً بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي لفقرات المقياس للفترة من 2022/2/6 ولغاية يوم 2022/2/20.

3-4-2-7 تصحيح مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية

كانت أعلى درجة إجمالية يمكن الحصول عليها لكل فقرة (5) وأدنى درجة لكل فقرة كانت (1). ثم يتم جمع الدرجات واستخراج النتيجة الإجمالية لكل نموذج من نماذج الاستثمارات ، والتي من خلالها تم تحديد درجات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية لكل مشرف فني من أفراد عينة البناء ، يتكون مقياس سلوك المواطنة من (40) فقرة ، وبالتالي يمكن الحصول على أعلى درجة (200) ، بينما أقل درجة يمكن الحصول عليها هي (40). بينما يتكون مقياس العدالة التنظيمية

⁽¹⁾ (سوسن شاكر مجيد: الاختبارات النفسية(نماذج) ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، 2010، ص26.

من (42) فقرة ، وبالتالي فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (210) ، بينما أقل درجة يمكن الحصول عليها هي (42).

3-4-2-8 التحليل الإحصائي لفقرات مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية

أولاً : القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان)

الكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية ، حيث تعد هذه الطريقة من الطرق المناسبة لتمييز الفقرات ، عن طريق التحليل الإحصائي لعينة من (100) مشرف فني ، ولحساب القدرة التمييزية لفقرات ، تم اتخاذ الخطوات التالية:

- 1- ترتب درجات العينة من أعلى درجة إلى أدنى درجة .
- 2- تعيين ما نسبته 27 % من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و 27 % من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا " إذ أكدت أبحاث ميهرز ويلهام (1993) على أن اعتماد نسبة 27 % تعطي حجماً وتمائزاً⁽¹⁾ إذ ان عدد كل مجموعة هو (27) فرداً فيكون المجموع (54).
- 3- حساب معامل تمييز كل فقرة والبالغة (40) فقرة وفقرات مقياس العدالة التنظيمية والبالغة (42) فقرة باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) إذ تعد القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ، ولقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لفقرات أن فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية جميعها

(1) سامي محمد ملحم : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2000 ، ص44.

مميزة عند مستوى دلالة (0.05) أما بالنسبة لمقياس العدالة التنظيمية كانت جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05).

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي

هذه الطريقة هي المؤشر الثاني الذي يوضح قدرة الفقرة على التمييز ، وتعتمد هذه الطريقة على ارتباط درجة كل فقرة من المقياس مع الدرجة الإجمالية للمقياس نفسه. يشار إلى أن هذا الإجراء يوفر لمقياس عدة مزايا وهي:

- يظهر مدى ترابط فقرات المقياس في ما بينها.
- هذا الإجراء يجعل المقياس متجانساً من حيث أن كل فقرة من فقراته تقيس الصفة نفسها التي يسعى المقياس لقياسها.

وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (100) مشرفاً فنياً بواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS) .

3-2-4 الخصائص السايكومترية لمقياسي سلوك المواطنة التنظيمية

والعدالة التنظيمية

أولاً: الصدق

الصدق يعني "أن الاختبار يقيس ما تم وضعه من أجله ، أي أن الاختبار الصادق يقيس الوظيفة التي يدعي قياسها ولا يقيس أي شيء آخر بدلاً من الاختبار أو بالإضافة إليه".⁽¹⁾

1- صدق المحتوى: تحقق الباحث على هذا الصدق عندما عُرض مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية بمجالاتهم وفقراتهم على مجموعة من

⁽¹⁾ مرتضى علي شعلان: الاتصال الرياضي الرقمي وعلاقته بدافعية المشاركة في المنافسات الرياضية والكشفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه، جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2021، ص 67.

المختصين لإقرار صلاحية كل فقرة من فقرات مجالات المقياسي المرشحان للاستخدام.

2- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي)

وقد تحقق هذه الصدق في مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين ، من خلال إيجاد معاملات التمييز من قبل المجموعتين ، والاعتماد عليها للحفاظ على الفقرات بتمييز مقبول ، و عن طريق استخراج معامل الالتساق الداخلي.

ثانيا: الثبات: وتم حساب الثبات بما يأتي

1- طريقة التجزئة النصفية

اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات سلوك المواطنة التنظيمية (40) فسوف نحصل على (20) فقرة زوجية و(20) فقرة فردية ، وبما ان فقرات العدالة التنظيمية(42) فسوف نحصل على (21) فقرة زوجية و(21) فقرة فردية ، وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع الدرجات باستعمال طريقة بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط سلوك المواطنة التنظيمية (0,778) والعدالة التنظيمية (0,677)، وحيث ان معامل الارتباط يعني الثبات لنصف الاختبار ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان - براون ، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار سلوك المواطنة التنظيمية (0,855) والعدالة التنظيمية (0,720)وهو مؤشر ثبات عال والجدول (8) يبين ذلك.

2- معامل (ألفا كرونباخ)

تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل ، إذ أن معدل مفردات الارتباط

الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل ألفا كرونباخ ، وطبقت معادلة ألفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (100) مشرف فني باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتم استخراج معامل الثبات للمقياسين والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط- معادلة سبيرمان بروان) ومعادلة ألفا كرونباخ لمقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية

معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المقياس
	معادلة سبيرمان وبراون	معامل الارتباط	
0,760	0,855	0,878	سلوك المواطنة التنظيمية
0,754	0,720	0,764	العدالة التنظيمية

3-4-2-10 تطبيق المقاييس على عينة التطبيق

بعد الانتهاء من بناء مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية ، تم تطبيق المقاييس على عينة تطبيقية قوامها (100) مشرف فني واختيروا بالطريقة العمدية لـ الفترة من 2022/3/15 إلى 2022/4/10 من قبل الباحث وفريق العمل المساعد ، وتم جمع نتائجها باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss)

3-4-2-11 الوسائل الإحصائية والمعادلات المستعملة في البحث:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات ولحصول على النتائج.

4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

4-1 عرض نتائج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) مشرفا فنيا، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (7) قيم الاوساط الحسابية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
المقياس ككل	196.950	2.350	120	99	327.440	1.984	0.000	معنوي

وبين الجدول (7) درجات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ككل ، بمتوسط حسابي (196.950) وانحراف معياري (2.350) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (120) درجة ، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني ان العينة تتمتع بسلوك المواطنة التنظيمية ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (327.440) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠٠) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99) . ويتبين من خلال مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ككل ان المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ككل لديهم سلوك المواطنة التنظيمية ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية الذي يتبعه المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي يرجع إلى مجموعة أسباب منها إيمانهم بأهمية العمل داخل القسم حيث يشعرون بالمسؤولية الاجتماعية والاخلاقية نحو الزملاء والطلبة والمجتمع وما تمنحهم من مكانة اجتماعية طيبة فيتبنى سلوك المواطنة بضمير واع، وسلوك حضاري يدفعهم لممارسة أعمالهم داخل القسم بدقة وصدق وأمانة.

4-2 عرض نتائج مقياس العدالة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) مشرفاً فنياً، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (8) قيم الاوساط الحسابية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس العدالة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
المقياس ككل	202.100	7.512	126	99	101.301	1.984	0.000	معنوي

وبين الجدول (8) درجات مقياس العدالة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي ككل ، بمتوسط حسابي (202.100) وانحراف معياري (7.512) ، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (126) درجة ، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني أن مسؤولو أقسام النشاط الرياضي يتمتعون بالعدالة التنظيمية من خلال الآراء الايجابية للمشرفين الفنيين في تلك الاقسام ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (101.301) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠٠) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99) . ويتبين من خلال مقياس العدالة التنظيمية ككل ان المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي لديهم عدالة تنظيمية ، ويعزو الباحث ذلك إلى الطريقة الإيجابية التي يحكم بها المشرف الفني على الأسلوب الذي يستخدمه المسؤول في التعامل معه على المستويين المهني والبشري ، وإيجابية العدالة تعني تجنب أحد أهم المعوقات الإدارية التي يعاني منها الأعضاء في التنظيمات الإدارية على مستوى المؤسسة. المستوى الداخلي الذي يؤثر على

سلوكهم الوظيفي وبالتالي إنتاجيتهم في قدرة المؤسسات التي يعملون فيها على تحقيق الأهداف المرجوة ، فإن الشعور بالظلم وعدم المساواة هو سرطان إداري يقف في طريق التنمية الإداري⁽¹⁾.

3-4 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها:

بغية التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية لدى المشرفيين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي . ، قام الباحث باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة والنتائج يبينها الجدول (9) .

جدول (9) العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

المتغيرات	الإحصائيات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
العدالة التنظيمية x سلوك المواطنة التنظيمية	0.62	0.00	دالة	

تبين من خلال الجدول (9) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) ، ومن خلال الجدول (11) نستدل على ان هنالك علاقة ارتباط طردية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ،وفيما يخص هذه العلاقة استدل الباحث إلى ان هنالك تأثير العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية فكما ارتفع مستوى العدالة التنظيمية ارتفع معه مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، إذ أظهرت النتائج قيمة (ر) المحسوبة بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية (0.62) بمستوى دلالة (0.00) ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، ويرى الباحث أن جوهر العدالة التنظيمية يتمثل في عدالة المساواة التي يتبناها

(¹) محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي، ط1، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003، ص395.

المسؤولين في اقسام النشاط الرياضي مع العاملين كونهم أقرب المتعاملين معهم لإنجاز العمل، وتشكل هذه العدالة مفتاح واساس عدة سلوكيات رسمية وغير رسمية متداخلة وإحدى هذه السلوكيات هو سلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفين. فعند إحساس هؤلاء المشرفين بعدالة المسؤول ينعكس ذلك على معظم سلوكياتهم من خلال تأديتهم لأدوارهم الرسمية، وهذا يتفق مع ما تم ذكره في أن العدالة التنظيمية تؤثر ايجابا في ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية وذلك لأن إحساس الأعضاء والإنصاف سواء فيما يتعلق بعدالة الإجراءات أو التعاملات تولد لديه الشعور بالمسؤولية تجاه مكان العمل وبالتالي الانخراط في الكثير من الاعمال التطوعية غير الرسمية أو سلوك المواطنة التنظيمية⁽¹⁾.

5- الاستنتاجات والتوصيات:

5-1 الاستنتاجات

- من خلال عرض نتائج البحث توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية :
1. تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي ب (سلوك المواطنة التنظيمية)
 2. يتمتع مسؤولو اقسام النشاط الرياضي ب (العدالة التنظيمية) من خلال وجهة النظر الايجابية للمشرفين الفنيين في تلك الاقسام.
 3. وجود علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي.

5-2 التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي :

(¹) احمد بن سالم العامري: محددات وأثار سلوك المواطنة في المنظمات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 17، العدد 2، 2003، ص75.

- 1- الاستفادة من مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية الذي بناهما الباحث في قياس درجة سلوك المواطنة التنظيمية ودرجة العدالة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي.
- 2- زيادة الاهتمام بتنظيم برامج ودورات متخصصة في مجال (سلوك المواطنة التنظيمية) من أجل ترسيخ القيم التطوعية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي .
- 3- العمل على ترسيخ (العدالة التنظيمية) من خلال تنمية وتطوير التوجه الديمقراطي في ادارة اقسام النشاط الرياضي ، من خلال تفعيل دور المشرفين واثاحة الفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات، والتعامل الجيد المتوازن من قبل المسؤولين مع المشرفين الفنيين.

المصادر

- زايد عادل محمد: العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، ط1 ، القاهرة ، 2006م، ص32.
- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011، ص 237.
- سوسن شاكر الجليبي: أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط1، دمشق، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، 2005، ص57.
- راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث ، ط1، عمان ، دار الفكر العربي ، 2004 ، ص 100 .
- سوسن شاكر مجيد: الاختبارات النفسية (نماذج) ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، 2010، ص26.

- سامي محمد ملحم : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2000، ص44.
- مرتضى علي شعلان: مصدر سبق ذكره ، ص85.
- محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي، ط1، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003، ص395.
- احمد بن سالم العامري: محددات وأثار سلوك المواطنة في المنظمات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ،المجلد 17، العدد 2، 2003، ص75.