



Distributive justice and its role in Promoting high Performance in Accordance with the Organizational Values of the Central Football Referees Committee in the Premier League

Ali Ismael Mahmood¹ Ibrahim Faisal Khalaf²

Tikrit University, College of Physical Education and Sports Sciences , Iraq.

Article info.

Article history:

- Received: 5/5/2025
- Accepted: 18/5/2025
- Available online: 30/6/2025

Keywords:

- Positive coping
- Decision-making
- Football referees

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract

The researcher used the descriptive approach with the survey method and correlational relations as a study methodology. The research sample identified the first-class referees registered with the Iraqi Central Football Association and approved for the football season (2024-2023) from the research community consisting of (511) referees. The total sample consisted of (430) judgments, at a rate of (84.148%) of the original community, and was divided into three samples that fulfilled the study requirements. The division of the sample type was based on scientific foundations that are compatible with the research problem to be consistent with the phenomenon being studied. The exploratory sample consisted of (20) judgments, at a rate of (4.651%), as they were randomly selected from the research sample if the researcher tried the research tools. The construction sample consisted of (240) judgments, at a rate of (55.813%), of which (200) judgments were the internal consistency sample, at a rate of (46.511%), and (40) judgments as a stability sample, at a rate of (9.302%). If they were randomly selected from the total community, the application sample consisted of (170) judgments, at a rate of (39.534) if they were selected from the total community. The researcher applied the scale and used statistical methods. The researcher used the statistical bag. Percentage, arithmetic mean, standard deviation, simple correlation coefficient (Pearson), Spearman-Brown equation, equation, reliability coefficient value, simple regression coefficient, multiple regression coefficient. Hypothetical mean.

¹Corresponding author: asmahyly@gmail.com Tikrit University, College of Physical Education and Sports Sciences , Iraq.

² Corresponding author: ib.alnofan@tu.edu.iq Tikrit University, College of Physical Education and Sports Sciences , Iraq.

العدالة التوزيعية ودورها في تعزيز الاداء العالي للجنة الحكام المركزية وفق القيم التنظيمية من وجهة نظر حكام كرة القدم الدرجة الاولى في الدوري الممتاز

تاريخ البحث
متوفر على الانترنت

2025/6/30

علي اسماعيل محمود

أ.د. ابراهيم فيصل خلف

جامعة تكريت - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - العراق

الكلمات المفتاحية

العدالة التوزيعية

الاداء العالي

القيم التنظيمية

الخلاصة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية منهاجاً للدراسة وحددت عينة البحث حكام الدرجة الأولى المسجلين لدى الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم والمعتمدين للموسم الكروي (2023-2024) من مجتمع البحث والمتكون من (511) حكماً. إذ تكونت العينة الكلية من (430) حكم بنسبة بلغت (84.148%) من المجتمع الأصلي وقسمت على ثلاث عينات تحقق متطلبات الدراسة، إذ اعتمد تقسيم نوع العينات على وفق أسس علمية تتلاءم مع مشكلة البحث لتكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة. تكونت العينة الاستطلاعية من (20) حكم بنسبة (4.651%) إذ تم اختيارها عشوائياً من عينة البحث إذا قام الباحث بتجريب أدوات البحث، تكونت عينة البناء من (240) حكم، بنسبة (55.813%) منهم (200) حكم عينة الاتساق الداخلي بنسبة (46.511%) و (40) حكم كعينة للثبات بنسبة (9.302%). إذا تم اختيارهم عشوائياً من المجتمع الكلي، تكونت عينة التطبيق من (170) حكم بنسبة (39.534%) إذا تم اختيارها من المجتمع الكلي وقام الباحث بتطبيق المقياس واستخدم الباحث الوسائل الاحصائية استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية. النسبة المئوية. الوسط الحسابي. الانحراف المعياري. معامل الارتباط البسيط (بيرسون). معادلة سبيرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات. معامل الانحدار البسيط. معامل الانحدار المتعدد. المتوسط الفرضي

1 - التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة واهمية البحث:

أن الإدارة الرياضية قد أخذت من الإدارة العلمية الكثير من المبادئ في مجالات الإعداد والتدريب والعلاقات الإنسانية التي تعني بالسلوك الانساني في العمل وتحسين معنوية العاملين ورفعها، وتستمد الادارة في التربية الرياضية فلسفتها من اهدافها العامة والخاصة عبر التخطيط لاستراتيجيات فعالة توظف مواطن القوة في الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية وتحدد مواطن الضعف وتعالجها، فضلاً عن فهم قوة المنافس وخصائصه في الأنشطة الرياضية المختلفة، ومن المعلوم ان المنافسة الرياضية هي منافسة متجددة ومتطورة ومتزايدة، ومهما بلغت قوة عوامل المنافسة مجتمعة فأن المخطط الاستراتيجي في المؤسسات التربوية والرياضية معني بأن ينقب عن المعلومات لكي يوفر الاساس لبرامج رياضية قادرة على تحقيق اهداف الهيئات والمؤسسات الشبابية والرياضية من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والامكانيات المتاحة بالتخطيط والتنظيم الجيد والاستثمار الكامل للموارد البشرية باستخدام الطرق والأساليب الحديثة في الادارة الرياضية ومواكبة مستحدثات العصر

إذ تلعب العدالة التوزيعية دوراً محورياً في تحقيق الأداء العالي للجانب الحكام، حيث تسهم في خلق بيئة عمل قائمة على المساواة والشفافية. عندما يشعر الحكام بأن العوائد، سواء كانت مادية (مثل الأجور والحوافز) أو غير مادية (مثل توزيع المهام وفرص التدريب)، تُوزَّع بشكل عادل بينهم، فإن ذلك يعزز شعورهم بالرضا والانتماء، مما يدفعهم لبذل أقصى جهودهم لتحقيق الأداء العالي. وتعرف العدالة او

القيادة الموزعة بأنها "الممارسات التي يمارسها الأعضاء بشكل تشاركي ومدرك داخل لتجمعات الواسعة والشبكات الرسمية وغير الرسمية⁽¹⁾

وتُعتبر العدالة التوزيعية أهم أحد المتغيرات الأساسية لتحقيق العدالة التنظيمية، حيث تركز على مبدأ تحقيق التوزيع العادل للعوائد بين الحكام، سواء كانت هذه العوائد مادية (مثل الأجور، الحوافز، المكافآت) أو غير مادية (مثل توزيع المهام، تحديد جداول المباريات، توفير البرامج التدريبية والتطويرية)، هذه العوامل تساهم بشكل مباشر في تطوير مهارات الحكام وتعزيز خبراتهم، بما يُمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة عالية. حيث للحكم أهمية بالغة في إدارة المباراة لذلك أعطاه القانون السلطة المطلقة في قياده المباراة وهو (أعلى سلطة قضائية في الملعب أثناء المباراة التي يكلف بقيادتها من اتحاد أو منظمة رياضية، إذ يقوم بتطبيق قانون اللعبة بصورة صحيحة وعادلة بين الفريقين المتباريين لإخراج المباراة بشكل نظيف وخلوها من أية خشونة أو خطأ، وطابع الأداء الجميل بشكلها العام في تطبيق القانون، وممتع بعطاء اللاعبين، والمساواة في تطبيق القانون على الفريقين، بصفارة الحكم وإشارة الحكم المساعد تتوقف نتيجة المباراة أو الفريق، ولا يحق لأي شخص مهما تكن صفته التدخل في أعمال الهيئة التحكيمية في أثناء المباراة)⁽²⁾

1-2 مشكلة البحث:

تعد لجنة الحكام المركزية في الدوري الممتاز الجهة المسؤولة عن تنظيم وتوزيع المهام التحكيمية وصياغة السياسات والمعايير التي تحكم عمل الحكام. ومن بين أبرز ركائز العمل الإداري العادل في هذا السياق تبرز العدالة التوزيعية بوصفها عاملاً محورياً في تحقيق الشعور بالإنصاف وتكافؤ الفرص بين الحكام مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى ادائهم الفني والمهني داخل اللجنة. ولكن من خلال ملاحظة الباحث للواقع السلبي كونه أحد الممارسين لمهنة التحكيم لاحظ وجود تفاوتات محتملة في ادراك الحكام العدالة توزيع المهام والمكافأة والدعم الفني من قبل اللجنة المركزية، وهذا قد يؤثر سلباً في دافعيتهم وكفاءتهم داخل الميدان. كما أن القيم التنظيمية التي تتبناها اللجنة (كالشفافية والانضباط والمساواة وغيرها) يفترض هي من تشكل الاطار المرحلي الذي يعزز من خلاله الاداء العالي. وهنا يطرح السؤال مدى مساهمة العدالة التوزيعية التي تمارس من قبل لجنة الحكام المركزية في تعزيز الاداء العالي للحكام في ضوء القيم التنظيمية؟

1-3 اهداف البحث

1-3-1 بناء مقاييس العدالة التوزيعية والاداء العالي والقيم التنظيمية للجنة حكام كرة القدم.

1-3-2 التعرف على درجة كل من العدالة التوزيعية والاداء العالي والقيم التنظيمية للجنة حكام كرة القدم.

⁽¹⁾ إبراهيم فيصل خلف و (آخرون)؛ القيادة الموزعة لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر الهيئات الادارية: (مجلة الثقافة الرياضية، جامعة تكريت / كلية التربية الرياضية، المجلد 14، العدد الاول، 2023) ص 385 - 400

⁽²⁾ جاسم عباس علي؛ بناء مقياس مفهوم الذات لحكام الالعاب الفرقة في العراق: (مجلة الثقافة الرياضية، جامعة تكريت / كلية التربية الرياضية، المجلد السابع، العدد الثاني - الجزء الثاني، 2016) ص 14

1-3-3 التعرف على العلاقة بين مجالات العدالة التوزيعية في تعزيز الاداء العالي للجنة الحكام المركزية لكرة القدم في الدوري الممتاز.

1 - 4 مجالات البحث:

- المجال البشري: حكام الدرجة الاولى في الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم

- المجال الزمني: 2023 / 2024

- المجال المكاني: تم توزيع الاستبيان على الحكام عن طريق رابط الكتروني

1 - 5 تحديد المصطلحات:

- **العدالة التوزيعية :-** تعرف على انها عدالة المخرجات او العوائد التي يحصل عليها العامل والتي تتمثل في الاجور والحوافز وفرص الترقية وعدد ساعات العمل وأعباء وواجبات الوظيفة(عمر درة 2007)⁽¹⁾.

- **ويعرفها الباحث :-** ويقصد بها عدالة الاجور التي يحصل عليها الحكم متمثلة بالأجر المناسب والمكافآت العادلة واستحقاق الترقية والترشيح للشارة الدولية وفقاً للأطر القانونية .

- **العدالة او نمط القيادة الديمقراطية :** ان هذا النوع من القيادة يعتمد على عمق العلاقات الانسانية والمشاركة وتفويض السلطة بين القائد ومرؤوسيه والتي تقوم على اشباعه لحاجاتهم وخلق روح لتعاون فيما بينهم ، كما انها تقسم بروح الاحترام المتبادل ويتقبل المرؤوسين قائدهم بروح الرضا ويتعاونون معه مختارين هدف الجماعة والقيم التي تؤمن بها⁽²⁾.

1- منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب (المسح والعلاقات الارتباطية) لملائمة طبيعة مشكلة

البحث إذ يتمثل الاسلوب المسحي في " جمع البيانات والمعلومات عن متغيرات قليلة لعدد كبير من الافراد بشكل تفصيلي ودقيق ⁽³⁾.

3-2 مجتمع البحث وعيناته

3-2-1 مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع العناصر أو الأشخاص او الافراد سواء كانت أهداف أو موضوعات أو أفراد نرغب ان تعمم نتائج الدراسة عليهم والذين يمثلون مشكلة البحث⁽⁴⁾.

(¹) عمر محمد درة ؛ أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل : (رسالة ماجستير منشورة ، جامعة عين شمس / قسم إدارة الاعمال ، 2007) ص 43 .

(²) ابراهيم فيصل خلف و (آخرون) ؛ الانماط القيادية للمدربين وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى لاعبي الكرة الطائرة بالدوري الممتاز للموسم الرياضي 2018-2019 : (مجلة الثقافة الرياضية ، جامعة تكريت / كلية التربية الرياضية ، المجلد العاشر ، العدد الثاني ، 2019) ص 281-234

(³) عثمان محمد عليان، ربحي مصطفى غنيم ؛ أساليب البحث العلمي الاسس النظرية والتطبيق العملي ، (عمان ، الاردن ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2010).

(²) عبد الله المنيزل، وعدنان يوسف العتوم؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، ط1: (عنان ، الاردن ، دار إثراء للنشر والتوزيع 2010).

جدول (7) يبين مجتمع البحث حكام كرة القدم

الدرجة الاولى	عدد الحكام المحافظة	ت
84	بغداد	1
16	نينوى	2
28	البصرة	3
14	اربيل	4
18	السليمانية	5
34	ميسان	6
28	ذي قار	7
18	الانبار	8
25	النجف	9
23	كربلاء	10
18	القادسية	11
28	واسط	12
27	ديالى	13
34	كركوك	14
29	دهوك	15
29	المتنى	16
25	صلاح الدين	17
33	بابل	18
511		

2-2-3 عينات البحث

عينة البحث والتي تعد "ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع الأصل أو النموذج الذي يجري الباحث عليه مجمل بحثه⁽¹⁾.

إذ تكونت العينة الكلية من (430) حكم بنسبة بلغت (84.148%) من المجتمع الأصلي وقسمت على ثلاث عينات تحقق متطلبات الدراسة ، إذ اعتمد تقسيم نوع العينات على وفق أسس علمية تتلاءم مع مشكلة البحث لتكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة ، كما في الجدول (2) وقسمت حسب الآتي:

3-2-2-1 العينة الاستطلاعية

تكونت العينة الاستطلاعية من (20) حكم بنسبة (4.651%) إذ تم اختيارها عشوائياً من عينة البحث إذا قام الباحث بتجريب أدوات البحث.

3-2-2-2 عينة الاعداد (عينة) التحليل الإحصائي للمقياس:

تكونت عينة البناء من (240) حكم ، بنسبة (55.813%) منهم (200) حكم عينة الاتساق الداخلي بنسبة (46.511%) و (40) حكم كعينة للثبات بنسبة (9.302%) . إذا تم اختيارهم عشوائياً من المجتمع الكلي.

3-2-2-3 عينة التطبيق:

تكونت عينة التطبيق من (170) حكم بنسبة (39.534%) إذا تم اختيارها من المجتمع الكلي، وقام الباحث بتطبيق المقياس

جدول (8) يبين عينات البحث

النسبة المئوية	العدد	العينة	ت
4.651%	20	الاستطلاعية	1
46.511%	200	التحليل الإحصائي	2
9.302%	40	البناء	3
39.534%	170	التطبيق	4
100%	430	المجموع	

3-2-1 خطوات اعداد مقياس العدالة التوزيعية

⁽¹⁾وجيه محبوب و بدري ؛ التعلم والتعليم والبرامج الحركية ، ط1 : (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 2002) ص 67.

نظراً لعدم وجود مقياس العدالة التوزيعية في مجال اختصاص التربية البدنية وعلوم الرياضة سيقوم الباحث ببناء مقياس العدالة التوزيعية ، اذ يشير (أبراهيم فيصل العزاوي 2020) نقلاً عن (Allin 1979)⁽¹⁾ الى أن عملية بناء المقياس تمر بعدة مراحل معتمدة وهي

1-التخطيط للمقياس بتحديد الابعاد التي تغطي الفقرات

2-صياغة الفقرات لكل بعد

3-تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث

4-اجراء التحليل لفقرات المقياس

لغرض اعداد مقياس العدالة التوزيعية قام الباحث بالإجراءات العلمية الآتية:

3-3-1 تحديد أبعاد أداة العدالة التوزيعية للجنة حكام كرة القدم

قام الباحث بمراجعة الدراسات السابقة والاطلاع على الأطر النظرية الخاصة بالعدالة التوزيعية ، إذ تشكل مراجعة البحوث السابقة التي عثر عليها الباحث فضلاً عن الدراسات الخاصة بالموضوع قيد البحث من الملاحظات المهمة لضبط العمل والتحكم به على أفضل وجه⁽²⁾.

إذ تم تحديد الأبعاد بصورتها الأولية في ضوء الدراسات الآتية، اذ اطلع الباحث على العدالة التوزيعية من خلال المصادر الآتية: (جودة و هبة الله ، 2021)⁽³⁾ (الدخيل ، 2022)⁽⁴⁾ (صبحي ، 2019)⁽⁵⁾ (رابح وبوبكر ، 2018)⁽⁶⁾ ، وبناءً على الاطلاع على المصادر آنفاً، قد استطاع الباحث من خلال ذلك التعرف بصورة أكثر واقعية على الأبعاد التي يمكن أن تتضمنها القائمة وبما يتلاءم مع بيئة عمل لجنة الحكام المركزية بكرة القدم ، وبهذا الخصوص يشير الباحث إلى أن هذه الخطوة (الاطلاع على المصادر العلمية) ولتحديد صحة الابعاد ومدى تمثيلها لمقياس العدالة التوزيعية وهكذا تم تحديد أبعاد الأداة بصيغتها الأولية عرضها على السادة الخبراء والمختصين الملحق (2) على شكل مقياس ملحق (3) يتضمن الابعاد التي تم تحديدها وطلب منهم تحديد مدى صلاحيتها ومدى تطابقها مع مقياس العدالة التوزيعية

3-3-1-3 صدق المحكمين

(1) Allen ,M. &Yen ,W.M. (1979) . "Introduction to Measurement Theory", Mantery , California ,Brookole
(2) موسى النيهان ؛ اساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1: (عمان ، الاردن ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤) .
(3) يحيى جودة و هبة الله جعفر ؛ أثر العدالة التوزيعية على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات السياحة: (مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات ، المجلد الخامس ، العدد الاول ، 2021) .
(4) احمد خلف حسين الدخيل ؛ العدالة التوزيعية ودورها في بناء المواطنة الصالحة وإنفاذ القوانين المالية : (مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد خاص ، 2022) .
(5) صبحي أحمد دياب ؛ العدالة التوزيعية وتأثيرها على الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الليبية بمدينة طرابلس : (مجلة الدراسات الاقتصادية ، العدد الثاني ، 2019) .
(6) دغمان بوبكر الصديق و رابح عبد الله القادر ؛ علاقة العدالة التوزيعية بالسلوك المنحرف في العمل: (مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد الرابع ، العدد الثامن ، 2018)

يعد الصدق من أكثر الصفات أهمية ، والتي يجب أن يتصف بها أي اختبار⁽¹⁾ ، والصدق الظاهري "يعني أن الاختبار يبدو صادقاً في صورته الظاهرية"⁽²⁾، إذ قام الباحث بعرض مقياس العدالة التوزيعية بصورته الأولى الملحق (4) على السادة الخبراء والمختصين في تخصص الإدارة والتنظيم ملحق (2) وطلب منهم ابداء آرائهم حول الفقرات التي قام الباحث بصياغتها للمقياس ومدى قدرتها على قياس العدالة التوزيعية ، ثم تم بعد جمع الاستمارات من السادة الخبراء والمختصين و تفرغها استخراج الصدق الظاهري لفقرات المقياس من خلال استخراج نسبة اتفاق السادة الخبراء حول صلاحية الفقرات ، إذ تم الاعتماد على نسبة (75 %) من اراء الخبراء أو أكثر لقبول الفقرة، "إذ يشير بلوم⁽³⁾ الى أنه يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء و المحكمين بنسبة (75 %) في مثل هذا النوع من الصدق .

اذ تم اعتماد جميع الفقرات الـ (28) لحصولها على نسبة موافقة السادة الخبراء، وبهذا الاجراء أصبح المقياس يتألف من (28) فقرة لغرض اكمال عملية اعداد المقياس، والجدول (4) يبين تسلسلات الفقرات ونسبها المئوية.

3-3-1-4 التجربة الاستطلاعية

تعد التجربة الاستطلاعية من أهم الإجراءات المطلوبة والضرورية لغرض تنفيذ متطلبات العمل العلمي الدقيق، ولأجل تذليل الصعوبات والإجراءات غير الاقتصادية في الجهدين المادي والبشري⁽⁴⁾. لذلك قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ -2/- /-5/ 2024 الموافق يوم -الخميس- على عينة عشوائية تألفت من (20) حكم . وكان الهدف من هذا الإجراء هو التحقق من وضوح الفقرات والتعليمات ومدى ملاءمة بدائل الإجابة وتحديد الزمن الذي يتم استغراقه للإجابة على فقرات المقياس ، إذ طلب منهم الإجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مضمون الفقرات معناً وصياغة أو وجود أي صعوبة في فهمها لغوياً، وقد تبين أن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث فضلاً عن ملاءمة بدائل الاستجابة، وبلغ متوسط زمن الاستجابة على مقياس العدالة التوزيعية (22) دقيقة.

3-3-1-5 صدق البناء

قام الباحث باستخراج صدق الاعداد لفقرات مقياس العدالة التوزيعية بأسلوبين هما :-

3-3-1-5-1 أسلوب المجموعتين المتطرفتين

(1) تيسير مفلح كوافحة ؛ القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة ، ط3 : (عمان ، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، (2010) ص108 .

(2) حسين شفيق شواني و مجيد خدا يخش أسد ؛ اساسيات القياس والتقويم في المجال الرياضي، ط1 : (الاسكندرية ، مصر ، 2018) ص90 .

(3) بنيامين بلوم و اخرون ؛ تقييم تعليم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المقتي واخرون ؛ (القاهرة ، مصر ، دار ماكروهيل، 1983) ص126 .

(4) محمد قاسم القريوتي ؛ السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال ، الطبعة الخامسة : (عمان ، الاردن ، دار وائل للنشر والتوزيع، 2009) ص38 .

قام الباحث باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا للكشف عن الفترات المميزة في بناء مقياس العدالة التوزيعية الذي تكون من (28) فقرة (الملحق 4) إذ تم الاعتماد على نسبة (27 %) من الدرجات العليا و (27 %) من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين ويؤيد المختصون هذه النسبة في الاختبارات بوصفها " أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم والتباين"⁽¹⁾.

اذ اشتملت كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين العليا و الدنيا على (108) استمارة من عينة الاعداد البالغة (200) استمارة، باستخدام قانون (ت) للفروقات بين وسطين حسابيين غير مرتبطين من البرنامج الإحصائي (SPSS) وتم استخراج الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة (ت) بين المجموعتين و معنويتها للتعرف على الفترات المميزة من عدمها، والجدول (5) يبين قيم (ت) لفترات العدالة التوزيعية .

3-3-1-2 أسلوب الاتساق الداخلي

ان التحقق من مدى الاتساق فيما بين الفترات لكون الاتساق يتأثر بخطأ محتوى الفقرات وخطأ عدم تجانس الفقرات إذ يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس ،أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني⁽²⁾ ، إذ قام الباحث بالتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات بإجراء مصفوفة ارتباط لدرجات المقياس (28) فقرة الملحق (5) مع الدرجة الكلية للمقياس لعينة الاعداد التي بلغت (200) حكم، والجدول (7) يبين معاملات الاتساق الداخلي لفقرات مقياس العدالة التوزيعية.

3-3-1-6 ثبات مقياس العدالة التوزيعي

"يشير ثبات الاختبار الى اتساق الدرجات التي يحصل عليها من الافراد أنفسهم في مرات الاجراء المختلفة، و معنى هذا ان وضع الفرد بالنسبة الى جماعته لا تتغير جوهرياً في هذه الحالة"⁽³⁾. اذ استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، ويمكن في هذه الطريقة " الحصول على درجتين لكل فرد عن طريق تقسيم الاختبار الى نصفين كأن يشمل النصف الاول على المحاولات الفردية، والنصف الثاني على المحاولات الزوجية، لذا نحصل على درجتين لكل فرد، ويعد الارتباط بين هاتين الدرجتين (درجات كل من نصفي الاختبار) بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فحسب وليس للاختبار ككل، ويمكن تقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار ككل استخدام معادلة (سبيرمان_براون)⁽⁴⁾

(1) عبد الجليل الزوبعي وآخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، (الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981)ص75

(2) مصطفى حسين باهي ؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق : (القاهرة ،مركز الكتاب للنشر، 1999) ص 35.

(3) مصطفى حسين باهي و آخرون ؛ مقدمة في الاختبارات و المقاييس في المجال الرياضي، : (القاهرة ، مصر ، مكتبة الانجلو المصرية ، 2013)ص 81 .

(4) محمد حسن علاوي و محمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2008)ص286.

إذ قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بصورته النهائية بعد التحقق من الصدق الظاهري و والاتساق الداخلي قبل توزيعه على عينة التطبيق النهائية للبحث، وقام الباحث بتوزيع المقياس على عينة الثبات البالغة (40) حكم ، واستخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية في استخراج ثبات فقرات المقياس و ذلك عن طريق استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات الفقرات الفردية و الفقرات الزوجية في كل مقياس والبالغ (0.790) ، التي تعد ثبات لنصف المقياس و بعد معالجة قيمة معامل الارتباط عن طريق معادلة (سبيرمان _ براون) لاستخراج معامل الثبات الكلي، ، إذ بلغ معامل الثبات للمقياس (0.882) ، إذ ان هذه القيم معاملات ثبات عالية و مقبولة لتقويم دلالة الارتباط ، ويشير⁽¹⁾ إلى أن قيمة معامل الثبات كلما كانت أعلى من نسبة (0.70) كان ذلك أفضل لذا أصبح مقياس (العدالة التوزيعية) جاهز لتوزيعه على عينة التطبيق.

3-1-3 الوصف النهائي لمقياس العدالة التوزيعية

مقياس العدالة التوزيعية ، يهدف إلى توفير أداة قياس صادقة وثابتة لقياس مستوى ودرجة مقياس العدالة التوزيعية ، تألف المقياس بصورته النهائية من (26) فقرة ملحق (6) بصيغته النهائية ، موزعة على (4) أبعاد ، وتتم الإجابة عن فقرات المقياس من خلال خمسة بدائل مرتبة تنازليا على مقياس ليكرت الخماسي (دائما ، غالبا ، احيانا، نادرا، ابداء) ، وتكون الأوزان تبعا لمضمون الفقرة الإيجابية (3-4-5-2-1) درجة ، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (130) درجة ، أما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (26) درجة وبمتوسط فرضي بلغ (78).

3-4 التطبيق النهائي

توزع تطبيق ادوات كليهما على مرحلتين اساسيتين هما: -

المرحلة الأولى: مرحلة توزيع الادوات على عينة البناء التي بلغت (240) حكم، إذ امتدت هذه المرحلة من (-14/- / -5- / 2024) لغاية (-28- / -5- / 2024).

المرحلة الثانية: وهي مرحلة توزيع الادوات على عينة التطبيق التي بلغت (170) حكم لاستخراج المعالم الإحصائية ، إذ امتدت هذه المرحلة للمدة من (2024/8/3) لغاية (2024/8/20).

3-5 الوسائل الاحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS) للوصول الى نتائج البحث الحالي ، إذ استخدم القوانين الاحصائية الآتية :-

النسبة المئوية.

الوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

(1) خير الدين علي احمد عويس ؛ دليل البحث العلمي : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999) ص64.

معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

معادلة سبيرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات.

معامل الانحدار البسيط

معامل الانحدار المتعدد

المتوسط الفرضي⁽¹⁾

اعتمد الباحث في إيجاد المستويات على وفق الفئات التي اعتمدت من (الكواز وآخرون 2010)⁽²⁾ و(الساقى، 2015)⁽³⁾ على وفق الآتي:

النسبة	المستوى
80% فأكثر	جيد جداً
70% إلى 79%	جيد
60% إلى 69%	متوسط
50% إلى 59%	منخفض
أقل من 50%	منخفض جداً

4-1 عرض الهدف الأول: بناء مقاييس العدالة التوزيعية والاداء العالي والقيم التنظيمية للجنة حكام كرة القدم.

قام الباحث ببناء مقاييس العدالة التوزيعية والاداء العالي والقيم التنظيمية للجنة حكام كرة القدم، وقد تم ذلك من خلال إجراءات البحث.

2-1 التعرف على مستوى العدالة التوزيعية للجنة حكام كرة القدم.

جدول (23) يبين نتائج ابعاد العدالة التوزيعية الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية وقيمة اختبارات لعينة واحدة

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	sig	النسبة المئوية	المستوى
1	عدالة الاجور والحوافز	24.012	5.398	18	27.332	0.000	80.039%	جيد جداً
2	قاعدة الانصاف والمساواة بالواجبات	27.894	6.190	21	25.224	0.000	79.697%	جيد
3	الحاجة وعدم التحيز	27.047	6.710	21	22.476	0.000	77.277%	جيد

(¹) عايد كريم عبد عون الكنانى ؛ التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب ببرنامج SPSS : (النجف ، العراق ، دار الضياء للطباعة والنشر ، 2009)ص23 .

(²) عدي غانم الكواز (واخران) ؛ الضغوط المهنية لدى مديري وأعضاء منتديات الشباب في محافظة نينوى : (مجلة أبحاث التربية الأساسية جامعة الموصل ، العراق ، المجلد 9، العدد 4، 2010) .

(³) أحمد رعد إبراهيم الساقى ؛ سياسات الاتحاد العراقي المركزي لإدارة الضغوط المهنية ودورها في الثقة التنظيمية لحكام كرة السلة: (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2015)

4	القاعدة الاخلاقية	23.171	5.775	18	21.645	0.000	77.235%	جيد
5	الدرجة الكلية	102.124	9.350	78	33.542	0.000	78.557%	جيد

يتبين من الجدول أعلاه حصول بعد (عدالة الاجور والحوافز) على مستوى (جيد جداً)، بوسط حسابي (24.012)، وبانحراف معياري (5.398)، وبنسبة مئوية (80.039%)، كما تبين من الجدول ذاته الحصول على مستوى (جيد) للأبعاد على التوالي (قاعدة الانصاف والمساواة بالواجبات - الحاجة وعدم التحيز - القاعدة الاخلاقية) بأوساط حسابية (23.171-27.047 -27.894) وبانحرافات معيارية (6.190 -6.710 -5.775)، وبنسب مئوية (77.277% -77.235% -79.697%) وقد انعكست هذه النتائج على النتيجة الكلية لمقياس العدالة التوزيعية، والتي ظهرت بمستوى جيد من خلال وسط حسابي وقدره (102.124)، وبانحراف معياري (9.350)، وبنسبة مئوية بلغت (78.557%).

3-4 عرض ومناقشة الهدف الثالث: التعرف على دور ابعاد العدالة التوزيعية في تعزيز الاداء العالي للجنة الحكام المركزية بكرة القدم في الدوري الممتاز.

وللتحقق من صحة هذا الهدف استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط للتعرف على نسبة مساهمة العدالة التوزيعية كمتغير مستقل في الأداء العالي كمتغير تابع والجدول (39) يبين تفاصيل ذلك الجدول (39) يبين نتائج تحليل الانحدار البسيط سلوكيات العدالة التوزيعية كمتغير مستقل الأداء العالي كمتغير تابع لدى افراد عينه البحث.

النسبة المساهمة	sig	F المحسوبة	T المحسوبة	R Square	معامل الارتباط r	الاداء العالي		التابع
						الخطأ المعياري	β	المستقل
17.5%	0.000	35.701	5.975	0.175	0.419	0.063	0.378	العدالة التوزيعية

يتبين لنا من الجدول أعلاه ان نتائج تحليل الانحدار البسيط تشير إلى ان درجات مقياس (العدالة التوزيعية) كمتغير مستقل تساهم في تباين المتغير التابع مقياس (الأداء العالي)، فقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.175)، وقد احدث متغير العدالة التوزيعية تبايناً بنسبه (17.5%) من تباين المتغير التابع وهذا يدل على ان (17.5%) من تباين درجات القيم التنظيمية ترجع إلى التباين في درجات العدالة التوزيعية، والباقي تعود لعوامل اخرى، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين سلوكيات العدالة التوزيعية والقيم التنظيمية، فقد بلغت القيمة التائية لهذا الارتباط (5.975)، وهي دالة عند مستوى (0,05) وهذا يدل على انه يمكن لدرجات سلوكيات العدالة التوزيعية التنبؤ بدرجات القيم التنظيمية لدى افراد عينه البحث.

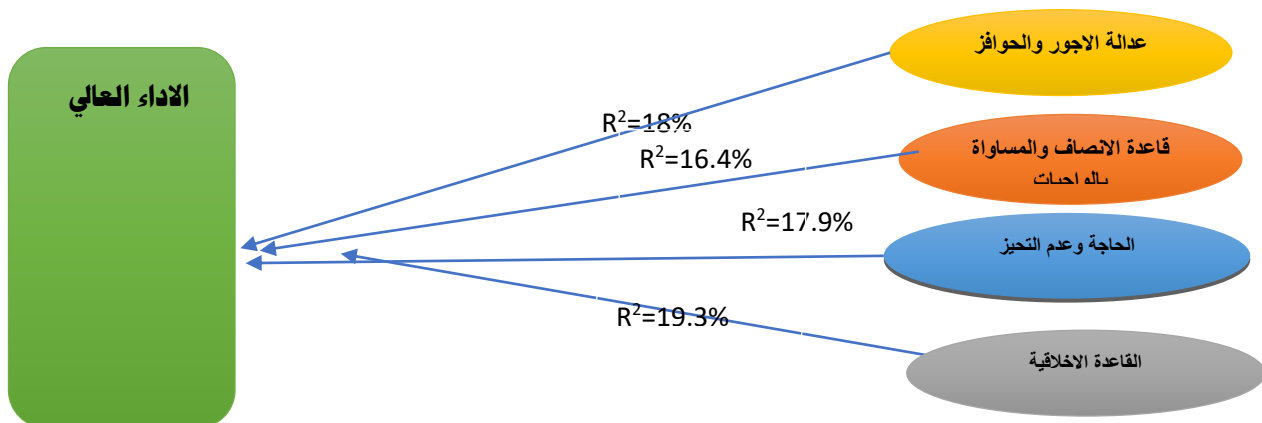
ولتحقيق هذا الهدف تم حساب معامل الانحدار بين درجات عينة البحث في مجالات العدالة التوزيعية والاداء العالي. والجدول (40) يبين ذلك.

جدول (40) يبين قيمة معامل الانحدار بين مجالات العدالة التوزيعية والاداء العالي

نسبة المساهمة	sig	F المحسوبة	T المحسوبة	R Square	معامل الارتباط r	الاداء العالي		التابع
						الخطأ المعياري	β	المستقل
%18	0.000	36.816	6.068	0.180	0.424	0.206	1.251	عدالة الاجور والحوافز
%17.9	0.000	36.685	6.057	0.179	0.423	0.166	1.005	قاعدة الانصاف والمساواة بالواجبات
%16.4	0.000	32.867	5.733	0.164	0.405	0.170	0.976	الحاجة وعدم التحيز
19.3	0.000	40.202	6.340	0.193	0.439	0.188	1.194	القاعدة الاخلاقية

$p > 0.05^*$

من خلال الجدول التالي نلاحظ :



المخطط (1) يبين نسب مساهمة وتأثير مجالات المتغير المستقل (العدالة التوزيعية في الاداء العالي)

1-5 الاستنتاجات

يستنتج الباحث في حدود عينة بحثه ما يأتي :

- 1- صلاحية مقياس العدالة التوزيعية للجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم.
- 2- فاعلية مقياس الاداء العالي للجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم في قياس الاداء العالي لدى لجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم.
- 3- صلاحية مقياس القيم التنظيمية للجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم.
- 4- امتلاك لجنة الحكام في الاتحاد العراقي بكرة القدم مستوى جيد جداً في بُعد عدالة الاجور والحوافز الى مقياس العدالة التوزيعية.

- 5- امتلاك لجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم مستوى جيد في مجالات (قاعدة الانصاف والمساواة بالواجبات - الحاجة وعدم التحيز - القاعدة الاخلاقية) التابعة الى مقياس العدالة التوزيعية.
- 6- امتلاك لجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم مستوى جيد في مجالي (تقانة المعلومات - التدريب والتطوير والتدريب المعمق) ومستوى متوسط في مجالات (جودة الإدارة والاتصال والتوجيه - التوظيف الفعال - تقييم الاداء) التابعة الى مقياس الأداء العالي.
- 7- امتلاك لجنة الحكام المركزية في الاتحاد العراقي بكرة القدم مستوى جيد في مجالات (ادارة النفوذ - صفوة الإدارة - الفعالية والكفاءة - قيمة القانون والنظام والعمل الجماعي) التابعة الى مقياس القيم التنظيمية.
- 8- إنَّ العدالة التوزيعية ساهمت معنوياً في الأداء العالي للجنة الحكام المركزية بكرة القدم
- 9- إنَّ بعد القاعدة الأخلاقية في مقياس العدالة التوزيعية برز كأعلى مساهم بنسبة 19.3% في مقياس الأداء العالي للجنة الحكام المركزية بكرة القدم .

5-2 التوصيات

- 1- وضع معايير ثابتة لاختيار رئيس وأعضاء لجنة الحكام المركزية في اتحاد كرة القدم ممن تتوافر بهم سمات العدالة التوزيعية.
- 2- اتباع الاسلوب العلمي في اختيار رئيس لجنة الحكام المركزية في اتحاد كرة القدم، والتركز على معايير تقييم الأداء.
- 3- تعزيز مجالات قاعدة الانصاف والمساواة بالواجبات - الحاجة وعدم التحيز - القاعدة الاخلاقية بين أعضاء لجنة الحكام المركزية في اتحاد كرة القدم ولا بد أن تتوافر هذه المجالات في رئيس وأعضاء لجنة الحكام المركزية واختيارهم على أساس هذه القيم.
- 4- العمل على مشاركة أعضاء لجنة في صنع واتخاذ القرارات، الأمر الذي يؤدي إلى قرارات أفضل.

المصادر

- ❖ ابراهيم فيصل خلف و (آخرون) ؛ القيادة الموزعة لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر الهيئات الادارية : (مجلة الثقافة الرياضية ، جامعة تكريت / كلية التربية الرياضية ، المجلد 14 ، العدد الاول ، 2023) ص 385 - 400
- ❖ جاسم عباس علي ؛ بناء مقياس مفهوم الذات لحكام الالعاب الفرقية في العراق : (مجلة الثقافة الرياضية ، جامعة تكريت / كلية التربية الرياضية ، المجلد السابع ، العدد الثاني - الجزء الثاني ، 2016) ص 14
- ❖ ابراهيم فيصل خلف و (آخرون) ؛ الانماط القيادية للمدربين وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى لاعبي الكرة الطائرة بالدوري الممتاز للموسم الرياضي 2018-2019 : (مجلة الثقافة الرياضية ، جامعة تكريت / كلية التربية الرياضية ، المجلد العاشر ، العدد الثاني ، 2019) ص 234-281
- ❖ مليكة بطه ؛ العلاقة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي : (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الانسانية والاجتماعية / جامعة محمد بو صيناف ، 2018) ص 78
- ❖ ايناس نهاد كامل و شفاء محمد علي ؛ تأثير الرشاقة التنظيمية في الاداء العالي (بحث ميداني): (مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، العراق ، المجلد 24 ، العدد 105 ، 2018) ص 325.
- ❖ سمر عادل حسين الدليمي ؛ دور مبادئ عمل الأداء العالي وتطوير تقييم أداء العاملين في ممارسات منظومة عمل الأداء العالي"، بحث تحليلي في عينة من مكاتب المفتشين العاملين : (مجلة علوم مالية ومصرفية ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، 2013) ص 94

- ❖ محمد قاسم القريوتي ؛ السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات ، ط 4 : (الأردن ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003) ص 161.
- ❖ عبد محمد درة ؛ أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل : (رسالة ماجستير منشورة ، جامعة عين شمس / قسم إدارة الأعمال ، 2007) ص 43 .
- ❖ عبد العزيز السلمي ؛ 2002 إدارة التميز نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة . القاهرة دار الغريب للنشر.
- ❖ محمود عبد العزيز ؛ العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والتمكين النفسي : (مجلة التجارة والتمويل دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدهليقية ، جامعة طنطا ، العدد 26- 70)

ملحق (1) مقياس الاداء العالي

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	يصلح بعد التعديل
1	يحصل الحكام على تدريب عالي في مجال تقانة المعلومات			
2	يتم تقييم الحكام مهارياً من خلال استخدام تقانة المعلومات			
3	تقانة المعلومات تأثير عالي على طريقة اداء الحكام			
4	تهتم اللجنة في تطوير الحكام من خلال استخدام تقانة المعلومات			
5	تقوم لجنة الحكام بتحديد الاحتياجات التدريبية للحكام بشكل دوري			
6	تقوم لجنة الحكام بقياس نتائج البرامج التدريبية بعد تقديمها			
7	تعتمد لجنة الحكام برامج تدريب خاصة بالحكام الجدد لإكسابهم المهارات الخاصة			
8	تستقطب لجنة الحكام الكفاءات المؤهلة لنيل الشارة الدولية			
9	يؤخذ رأي الحكام في نوعية البرامج التدريبية الموجهة لهم			
10	توفر اللجنة محتوى تدريبي شاملا ومفيدا لتطوير الحكام			
11	يساهم التدريب في تحسين مهارات الحكام ومعرفة المهنة			
12	المحاضرين في اللجنة قادرين على توصيل المعلومات بوضوح وفعالية			
13	تعمل اللجنة على بناء علاقات الثقة بين الحكام في كل المستويات التنظيمية			

14	تسمح اللجنة للحكام ان يؤدوا عملهم بنزاهة وبمستويات عالية من الالتزام			
15	يتلقى الحكم توجيهات واضحة من اللجنة حول المهام والواجبات قبل المباراة			
16	يشعر الحكم ان هناك قنوات مفتوحة للتواصل مع الدائرة (لجنة الحام)			
17	تحرص اللجنة على خلق ثقافة الانفتاح لتحقيق افضل النتائج			
18	تسمح اللجنة التماور مع الحكام واشراكهم في الاعمال المهمة			
19	تتيح اللجنة للحكام فرص التعلم وتبادل الخبرات			
20	تقوم اللجنة بتوفير دعما كافيا للحكم لتطوير مهاراته وقدراته			
21	يتم اختيار الحكام من ذوي الخبرة والمهارة			
22	يتم اختيار الحكام للمباريات والدورات بشفافية وعدالة			
23	جميع الحكام الذين يتم اختيارهم ذو مستوى عال			
24	يتم تنسيب الحكام باستخدام معايير واضحة وموضوعية			
25	يتم وضع معايير وأسس واضحة يتم من خلالها تقييم اداء الحكام			
26	يتم تقييم الحكام من خلال عدد المباريات في الموسم السابق			
27	يتم التقييم بشكل دوري ومستمر			
28	تعتمد اللجنة التقييم من خلال متابعة المباريات ومدى النجاح في قيادتها			