

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز الوظيفي لدى مسؤولي الأنشطة الرياضية في المديريات العامة للتربية في الفرات الأوسط

Sp.post.58@qu.edu.iq
Sajid.almoussawi@qu.edu.iq
قبول البحث ٢٠٢١/٨/٣٠

المديرية العامة لتربية الديوانية
جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

١- علي رحيم حسن
٢- أ.م.د. ساجد مجيد جعفر
استلام البحث ٢٠٢١/٧/١٣

ملخص البحث

تجلت مشكلة البحث خلال خبرة الباحثون وجدوا أن هناك بعض النواحي الادارية تشكل مرتكزاً أساسياً في نجاح درس التربية الرياضية في المدارس وهو وجود مسؤول نشاط رياضي على قدر عال من الاعداد الإداري والمهني وضرورة تميزه بجملة من الصفات الايجابية ومنها هي العدالة التنظيمية التي تساهم في حالة من التميز الوظيفي، لذا سيعمل الباحثون على ايجاد العلاقة بين متغيري العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي اللذان لها أهمية كبيرة لمسؤولي النشاط الرياضي وقام الباحثون ببناء وتقنين مقياسي العدالة التنظيمية مكون من (٣٠) فقرة و التميز الوظيفي مكون من (٤٨) فقرة طبقت على عينة مدرسي التربية الرياضية لغرض الحصول على آرائهم في تقييم مسؤولي النشاط الرياضي. الكلمات المفتاحية: (العدالة التنظيمية - التميز الوظيفي - مسؤولي الأنشطة الرياضية)

The Reality of Organizational Justice and its Relation to and Job Excellence Among Sports Officials in The General Directorates of Education from The Point of View of Teachers of Physical Education

1- Ali Raheem hassan

Sp.post.58@qu.edu.iq

2- Dr. sajid majid jaafar

Sajid.almoussawi@qu.edu.iq

Abstract

The problem of the research is manifested through the experience of the researchers who find that there are some administrative aspects that constitute a basic foundation in the success of the physical education lesson in schools, which is the presence of a sports activity official with a high degree of administrative and professional preparation and the need to distinguish him/her with a number of positive qualities, including the organizational justice that contributes to a state of discrimination of job. This research is an attempt to find the relationship between the variables of organizational justice and job discrimination, which are of great importance to the officials of sports activity. Two scales of organizational justice are built and codified consisting of (30) items and job discrimination consisting of (48) items, applied to a sample of teachers of physical education for the purpose of taking in consideration their opinions on the evaluation of sports activity officials

Keywords: (Justice - Job Excellence - Sports Activities Officials)

المقدمة:

من الركائز الأساسية التي يستند عليها هذا الارتقاء هو مسؤول النشاط الرياضي فهو العنصر الحيوي في النشاط الرياضي الى جانب مدرس التربية الرياضية ونجاحه أو فشله ينعكس على نجاح أو فشل هذا النشاط في تحقيق أهدافه، وان من أهم الصفات التي يجب توافرها في مسؤول النشاط الرياضي هي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي التي تعد من مقومات شخصيته والتي تعطيه قدرة على التعامل بفاعلية مع العاملين تحت قيادته وهم مدرسي التربية الرياضية لخلق حالة من التفاعل بين المسؤول والمدرس لتحقيق الأهداف المرجوة، وبذلك يصبح لديه نفوذاً كبيراً على المدرسين ويمكن أن يسهم بشكل ايجابي في أقبالهم على العمل وهي تمثل المقدار اللازم الذي يجب أن يمتلكه مسؤول النشاط الرياضي من هي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي التي تؤهله لحل مناسب للمشكلات المختلفة في الميدان التربوي، وتتجلى أهمية البحث الحالي في التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي لدى مسؤولي الأنشطة الرياضية في المديرية العامة للتربية.

أهداف البحث :

١. بناء مقياسي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي لدى مسؤولي الأنشطة الرياضية في المديرية العامة للتربية .
٢. التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي لدى مسؤولي الأنشطة الرياضية في المديرية العامة للتربية .

الغرض من الدراسة:

الغرض من الدراسة الحالية هو التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي لدى مسؤولي الأنشطة الرياضية في المديرية العامة للتربية وبناء مقياسي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي .

منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

منهج البحث : استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة مشكلة البحث.

مجتمع البحث وعينته:

تحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي التربية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط وهي (الديوانية-بابل-النجف-كربلاء) اذ بلغ عددهم الكلي (١١٠٠) مدرس، أما العينة التي شملها البحث فبلغت (٩٠٠) مدرس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وهم يمثلون نسبة مئوية مقدراها (٨١.٨%) من عدد الكلي والجدول (١) يبين مجتمع البحث وعينته:

جدول (١) يبين مجتمع البحث وعينته

ت	المحافظة	العدد الكلي	التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التقنين	عينة التجربة الرئيسية	المجموع	النسبة المئوية
١	الديوانية	٢٦٠	٢٥	١١٢	٥٦	٥٣	٢٤٦	%٩٤.٦
٢	بابل	٢٩٠	-	-	٦٨	١٢٥	١٩٣	%٦٦.٥
٣	النجف	٢٨٠	-	١٣٤	٧٨	٤٧	٢٥٩	%٩٢.٥
٤	كربلاء	٢٧٠	-	-	٦٦	١٣٦	٢٠٢	%٧٤.٨
	المجموع	١١٠٠	٢٥	٥٥٦	٢٦٨	٣٦١	٩٠٠	%٨١.٨

اجراءات البحث الرئيسية:

بناء مقياسي العدالة التنظيمية والتميز الوظيفي: لغرض قياس متغيري البحث قام الباحثون ببناء مقياسي العدالة التنظيمية مكون من (٣٠) فقرة والتميز الوظيفي مكون من (٤٨) فقرة، وان بدائل الاجابة تتكون (خمس) بدائل هي (دائماً-غالباً-أحياناً-نادراً-أبداً).

التجربة الاستطلاعية: إن التجربة الاستطلاعية "هي تجربة صغيرة لاختبار مدى صحة التجربة الرئيسية فنحدد مجتمع الاصل ومفردات او نوعية الاختبار وعينة صغيرة من هذا المجتمع لتجري عليها التجربة وتجري بشروط التجربة الرئيسية واهميتها هي الوقوف على السلبيات التي ستواجه الباحث لتفاديها في التجربة الرئيسية" (١: ص ١٤٣) ، وقام الباحثون بأجراء هذه التجربة على عينة من مدرسي محافظة الديوانية بلغ عددهم (٢٥) مدرس يوم (الأربعاء) الموافق (٢٠٢١/٢/٦) وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو التعرف إلى :

- ✓ التعرف على المعوقات والصعوبات التي تواجه الباحث عند تطبيق المقياسين .
- ✓ تدريب فريق العمل المساعد على تنفيذ مهامه بشكل دقيق .
- ✓ مدى مناسبة الأدوات المستخدمة لأسلوب العمل وتنفيذه .
- ✓ الوقت الذي يستغرقه تطبيق كل مقياس .
- ✓ وضوح التعليمات وإجراء الاختبارات .
- ✓ وضوح الفقرات وسهولة فهمها من قبل المختبرين.

الأسس العلمية للمقياسين:

أ/ الصدق المرتبط بمحك داخلي (الاتساق الداخلي):

يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس الى الحصول على تقدير الصدق المرتبط بمحك داخلي، وفي هذه الحالة يعين معامل الارتباط بين نتيجة كل عبارة في المقياس على حده مع نتيجة مجموع البعد بأكمله ويمكن كذلك حساب الاتساق الداخلي عن طريق ايجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بحساب الأسس العلمية للمقياسين قبل تطبيقها على عينة التجربة الرئيسية.

ب/ الصدق التمايزي:

لاشك في أن المقياس الذي يتكون من فقرات جيدة يكون قوياً فجودة المقياس تعتمد على جودة الأجزاء المكونة له وهي الفقرات فالقدرة على التمييز بين مجموعات متباينة تعد أهم دلالة تصف كل فقرة من فقرات المقياس من خلال تمييزها بين الضعفاء والمتفوقين وهي من الطرق المستخدمة لإيجاد صدق المقياس تبعاً لصدق البناء أو المفهوم من خلال التأكد من مدى تناسق وتكامل مفرداته بحيث تكون كلاً متناسقاً مترابطاً (٣: ص ١٢٤)،

ج/ الثبات:

يعد الثبات من الأسس الجوهرية في القياس ويمثل مع الصدق والموضوعية مؤشرات يجب توفرها عند بناء المقياس لكي يكون هذا المقياس صالحاً للاستعمال بتوفر شروط البناء والتقنين نفسها، والثبات يعني "الاتساق أو الرسوخ والاستقرار والقابلية على التنبؤ" (١: ص ١١٢)، وان الثبات أيضاً هو "الاختبار الذي يقيس المهارة المزمع قياسها بشكل ثابت" ()، وقد استخرج الباحث ثبات المقياسين بطريقة التجزئة النصفية، "أذ تقوم فكرة هذه الطريقة على تقسيم عدد فقرات الاختبار الى نصفين متساويين أو قسمة الفقرات الى فردية وزوجية ثم نقوم بحساب معامل الارتباط بين نصفي الاختبار على عينة من الافراد ولها مميزات:" (٣: ص ٩٥)

التجربة الميدانية الرئيسية:

تم تنفيذ التجربة الميدانية الرئيسة وذلك بتطبيق مقياسي (العدالة التنظيمية) الذي تألف من (٣٠) فقرة ومقياس (التمييز الوظيفي) المكون من (٤٨) فقرة بعد اكتمال عملية التقنين على عينة من المدرسين بلغ عددهم (١٦٢) مدرساً بمساعدة فريق العمل المساعد للمدة (٢٠٢١/٤/٢٣-٣/١٠) وهم يشكلون نسبة مئوية مقدارها (٣٧.٥%)، وكانت الاجابة على استمارة المقياسين مباشرة وتم تسجيل جميع النتائج بدقة وعناية ليتم بعد ذلك تفريغها ومعالجتها احصائياً والجدول (٢) يبين عينة التجربة الرئيسة:

جدول (٢) يبين عينة التجربة الرئيسة

ت	المحافظة	العدد الكلي	عينة التجربة الرئيسة	النسبة المئوية
١	الديوانية	٢٦٠	٥٣	٢٠.٣%
٢	بابل	٢٩٠	١٢٥	٤٣.١%
٣	النجف	٢٨٠	٤٧	١٦.٧%
٤	كربلاء	٢٧٠	١٣٦	٥٠.٣%
	المجموع	١١٠٠	٣٦١	٣٢.٨%

عرض نتائج العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمييز الوظيفي لدى مسؤولي النشاط الرياضي وتحليلها:

جدول (٣) العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمييز الوظيفي لدى عينة البحث

الاختبار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
العدالة التنظيمية	٨٦.٦٧	١٢.٨٤	١٢,٥٦	٠.٠٠٠	معنوي
التمييز الوظيفي	١٤٩.٩٤	١٧.٥٤	١٠,٢٢	٠,٠٠	معنوي

يظهر من الجدول (٣) أن قيمة (ت) المحسوبة البالغة (١٢,٥٦) معنوية اذ ظهر أن مستوى الدلالة يبلغ (٠.٠٠٠) وهو اقل من من مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين العدالة التنظيمية والتمييز الوظيفي.

مناقشة نتائج البحث:

يتبين من خلال الجدول (٣) وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيري البحث وهما (العدالة التنظيمية والتمييز الوظيفي) ويرى الباحثون أن ذلك يمكن أن يعزى الى الآليات المتبعة لتكليف هؤلاء المسؤولين الذي يخضع الى بعض المعايير المهمة ومنها مدة الخدمة والسيرة الوظيفية والقدرات الشخصية التي مكنتهم من تحقيق عدالة تنظيمية وتمييز وظيفي في العمل وهي من العوامل المهمة لنجاح المهام المطلوب تنفيذها في أقسام الأنشطة الرياضية اذ تلعب هذه المتغيرات دوراً محورياً للوصول الى الأهداف المأمولة بشكل عام، وإن متطلبات العمل الإداري الحديث ولكي ينجح القائد في عمله يجب إن يملك المعاملة الموحدة والعدالة بالنسبة لجميع العاملين دون تفرقة اجتماعية والمدارس الإدارية جميعها أكدت بلا استثناء على مبدأ الإنصاف والمساواة الذي شق طريقه في الأدب التربوي والإداري تحت مسمى العدالة التنظيمية التي تتحمل الإدارة العامة مسؤولية عظمى في تحقيقها ليس في المنظمات فحسب بل في المجتمع ككل (١):

ص١٩٤)، أما فيما يتعلق بالتميز الوظيفي فيذكر (التهاوني، ١٩٩٦) لكي يكون الموظف متميزاً في عملة لابد أن يكون مرتاحاً نفسياً بشكل يجعله مبدعاً في مجال تخصصه ويتم ذلك عبر العطاء في العمل بمشاركة الجميع ولا بد للمدير أن تكون ودوداً مع الآخرين ويتمتع بروح المبادرة والذكاء والقدرة على ادارة الوقت بشكل جيد اذ قام فريق مختص بإجراء دراسة على ٧٥% موظف هل بإمكانهم أن يقدموا أعمالاً أكثر ابداعاً ونجاحاً مما يقدموه الآن اجابوا بنعم ولكن لم يقوموا بذلك فسلوا لماذا فأجابوا بأن مدراءهم لم يهيئوا لهم ما يحفزهم للعمل بجد أكبر .

الاستنتاجات:

١. بناء مقياسي العدالة التنظيمية مكون من (٣٠) فقرة و التمييز الوظيفي مكون من (٤٨) فقرة.
٢. ان ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية يؤدي الى ارتفاع مستوى التمييز الوظيفي لدى مسؤولي النشاط الرياضي.

التوصيات:

١. إمكانية الاستفادة من مقياسي العدالة التنظيمية و التمييز الوظيفي في قياس هذين المتغيرين لدى مسؤولي النشاط الرياضي.
٢. التأكيد على تنمية العدالة التنظيمية و التمييز الوظيفي من خلال الدورات التطويرية.
٣. تقنين المقياسين على جميع العاملين في المجال الإداري للمؤسسات الرياضية الأخرى.
٤. دراسة متغيرات ادارية أخرى لدى مسؤولي النشاط الرياضي.

المصادر:

١. بلال خلف السكارنة : القيادة الادارية الفعالة، الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ٢٠١٠،.
٢. مروان عبد المجيد : الاسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، عمان،دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع ، ١٩٩٩.
٣. مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق (الثبات -الصدق -الموضوعية والمعايير)، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٩.
٤. وجية محجوب: طرائق البحث العلمي ومناهجة.ط٢.الموصل.دار الكتب للطباعة والنشر. ١٩٨٨.
٥. سامي محمد ملحم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، عمان ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ١٩٩٩. ٢٠٠٠.