



العلاقة بين العدالة التنظيمية والتحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية

The relationship between organizational justice and professional motivation among physical education teachers

أ.م.د. وداد يوسف محمد

sba71qi@gmail.com

المديرة العامة لتربية ديالى / اعدادية الخيزران للبنات

الملخص

تتمثل هذا الدراسة بالتعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى ، من خلال استمارات مقياس للتعرف على العدالة التنظيمية والتحفيز المهني ، وتم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة ، وان مجتمع البحث تمثل بمعلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى وعينة البحث تمثلت بمعلمات التربية الرياضية في قضاء بعقوبة والبالغة عددهن (286) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقامت الباحثة باستعمال مقنن لقياس العدالة التنظيمية واعداد مقياس التحفيز المهني ، وبعد استحصا جميع النتائج من الاستمارات المقياس عولجت باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، وظهرت النتائج ومن خلالها استنتجت الباحثة ان العدالة التنظيمية عنصر أساسي في تعزيز التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية ، وأوصت الباحثة توفير برامج تحفيزية مادية ومعنوية لمعلمات التربية الرياضية بما يتناسب مع طبيعة عملهن الميداني.

الكلمات المفتاحية: العدالة ، التنظيم ، التحفيز المهني .

ABSTRACT

This study aims to identify organizational justice and its relationship to professional motivation among physical education teachers in Diyala Governorate, through questionnaires and scales to identify organizational justice and professional motivation. Given the nature of the investigation, the descriptive approach with correlational relationships was employed. Physical education instructors in the Diyala Governorate made up the research population, and the Baquba District's 286 physical education instructors made up the research sample.

The researcher created a professional motivation scale and employed a

standardized tool to assess organizational justice after purposefully choosing the research sample. The SPSS statistical software was used to process all of the results from the scales and questionnaires. The researcher came to the conclusion that organizational justice is a crucial component in raising physical education instructors' levels of professional motivation based on the findings. The study suggested offering physical education instructors programs that are suitable for their fieldwork in terms of both pecuniary and moral incentives.

Keywords: Justice, organization, professional motivation

1- التعريف البحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تُعد العدالة التنظيمية من المرتكزات الأساسية في بيئة العمل التربوي، إذ تعكس مدى شعور العاملين بوجود إنصاف في توزيع المهام، وتقدير الجهود، وإتاحة الفرص المهنية على نحو متكافئ. ويُعتبر شعور المعلمين والمعلمات بالعدالة أحد العوامل المؤثرة في مستوى رضاهم الوظيفي ودافعيتهم نحو العمل.

وفي ضوء التحديات التي تواجه معلمات التربية الرياضية، من ضغوط مهنية وتفاوت في الموارد والإمكانات، يبرز دور العدالة التنظيمية كأداة إدارية تسهم في تعزيز التحفيز المهني، بما ينعكس إيجاباً على أدائهن في الميدان التربوي، وتُعد الكفاءة في الأداء الوظيفي من أبرز سمات المؤسسات الناجحة، إذ تمثل عاملاً أساسياً في استمراريته وقدرتها على الإنتاج وتقديم الخدمات بفاعلية. ومن هذا المنطلق، أصبح من الضروري اعتماد آلية واضحة لتقديم الحوافز للعاملين داخل المؤسسة بهدف رفع مستوى أدائهم وتحقيق أهدافها وطموحاتها. كما تُعد الحوافز وسيلة للتقدير ورد الجميل للعاملين نظير إنجازاتهم وجهودهم المتميزة في العمل.

إذ تعتمد الأندية الرياضية على تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة - العدالة التوزيعية، والإجرائية، والشخصية، والمعلوماتية - في عمليات توزيع الحوافز والمكافآت والفرص التدريبية، مما يخلق مناخاً تنظيمياً يسوده الشعور بالإنصاف والاحترام المتبادل بين أعضاء الفريق.

فالعدالة التوزيعية تضمن حصول اللاعبين على المكافآت وفرص التدريب وفق معايير تعتمد على الأداء والالتزام وليس على التحيز، بينما تسهم العدالة الإجرائية في توفير قواعد واضحة وشفافة لاتخاذ القرارات الإدارية والتدريبية، بما يعزز ثقة اللاعبين بالنظام المعمول به داخل الفريق. أما العدالة الشخصية/التفاعلية فتركز على أسلوب تعامل المدربين والإداريين مع اللاعبين أثناء مناقشة القرارات أو تقييم الأداء، وهو ما يسهم في ترسيخ الاحترام المتبادل وتعزيز الانتماء. وتأتي العدالة المعلوماتية لتؤكد أهمية إبلاغ اللاعبين بالأسباب والمعايير المستخدمة في توزيع المكافآت والفرص التدريبية، مما يقلل سوء الفهم ويُعزز الشفافية داخل الفريق.

وبناءً على ذلك، فإن تطبيق هذه الأبعاد بشكل متكامل يسهم في ترسيخ ثقافة تنظيمية إيجابية قادرة على رفع مستوى الانضباط والالتزام، وتحسين الروح الجماعية، وزيادة التعاون بين اللاعبين داخل الملعب

وخارجة، وهو ما يجعل دراسة أثر الثقافة التنظيمية ضرورة ملحة لفهم كيفية تطوير الأداء الرياضي وتعزيز التماسك داخل فرق كرة السلة.

ولا يزال التحفيز من أهم الطرق التي تتبعها المؤسسات التربوية لتشجيع مواردها البشرية إلى زيادة كفاءة العمل لذلك أهتم رواد المؤسسات إلى دراسة تقديم الحوافز سوى كانت مادية أو معنوية التي تشكل متغيرات مستقلة تدفع أعضاء المؤسسات التربوية إلى الإيجابية والتطور والعمل على تحقيق الانجازات بأفضل طريقة وبأسرع وقت ممكن، مما جعل ضرورة دراسة علماء حاجيات ورغبات الاعضاء والبحث على رضاهم اتجاه مسؤوليهم ومؤسساتهم وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف بكفاءة عالية عبر توفير الأجواء الصحيحة لذلك هيأت المؤسسة نفسها من مبن ومرفقات على مستوى و أيضا توفير متطلبات الأفراد من مستلزمات وتكنولوجيا حديثة تساعدهم على التطوير وبكفاءة أيضا والاهتمام بالجوانب النفسية لهم من حيث توفير الأجواء الأخوية بينهم وأشعارهم بأهميتهم وقيمتهم لدى المسؤولين.

تتنوع أساليب التحفيز وتختلف في تأثيرها، إذ يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، كما قد تتخذ أشكالاً متعددة مثل التحفيز المادي أو المعنوي أو الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأساليب مرت بعدة مراحل تطورية حتى وصلت إلى صورتها الحالية، كونها عملية تراكمية ناتجة عن خبرات وتجارب متتابعة، وليست إجراءات عشوائية أو ارتجالية من إدارات المدارس.

ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والتحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية ، وإثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة التربوية والموارد البشرية من خلال دراسة العلاقة بين متغيرين أساسيين (العدالة – التحفيز)، ومساعدة إدارات المدارس على تعزيز بيئة عمل عادلة ومنصفة ترفع من دافعية معلمات التربية الرياضية، مما ينعكس على جودة العملية التعليمية.

1-2 مشكلة البحث .

رغم أهمية الدور الذي تؤديه معلمات التربية الرياضية في العملية التعليمية والتدريبية ، إلا هناك الكثير منهن قد يعانين من ضعف في مستوى التحفيز المهني نتيجة عوامل تنظيمية وإدارية مختلفة، منها غياب العدالة في توزيع المهام أو التقويم أو فرص التدريب. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالعدالة بوصفها قيمة إدارية وتربوية، ما يزال هناك تفاوت ملحوظ في مستوى التحفيز المهني داخل المدارس، لاسيما فيما يتعلق بمعلمات التربية الرياضية اللواتي يتعرضن لجملة من التحديات المرتبطة بخصوصية عملهن، وطبيعة الأنشطة الميدانية التي يمارسها، وما تتطلبه من جهود تنظيمية وبذل بدني ونفسي مستمر.

وتشير بعض الملاحظات الميدانية إلى وجود فجوة بين ما تتطلع إليه المعلمات من دعم ومكافآت وحوافز وفرص تدريبية، وبين ما يُطبق فعلياً داخل البيئة المدرسية، الأمر الذي قد ينعكس على دوافعهن وأدائهن واستمرارهن في تطوير مستويتهن المهنية. كما أن ضعف الشعور بالإنصاف أو غياب الوضوح في توزيع المهام والفرص قد يؤدي إلى انخفاض مستوى التحفيز، سواء على الصعيد الفردي أو الجماعي.

ونظراً لأهمية الدور الذي تؤديه معلمة التربية الرياضية في بناء الشخصية الصحية والنشطة للطالبة، فإن فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية والتحفيز المهني يُعد ضرورة ملحة لتحديد ما إذا كان تعزيز العدالة يمكن أن يساهم في رفع مستوى الدافعية المهنية لدى هذه الفئة.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

إلى أي مدى تسهم العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في تعزيز التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية؟

3-1 أهداف البحث

1. التعرف على مستوى إدراك معلمات التربية الرياضية للعدالة التنظيمية في مدارسهن.
2. التعرف على مستوى التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والتحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية .

4-1 فرض البحث .

1. وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والتحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى .

5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري : معلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى (قضاء بعقوبة).

2-5-1-المجال الزماني : 2024/11/27 – 2025/1/11.

3-5-1-المجال المكاني : مدراس عينة البحث في محافظة ديالى (قضاء بعقوبة).

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية

1-2- منهج البحث:-

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لكونه اكثر ملائمة لطبيعة مشكلة الدراسة .

2-2- مجتمع وعينة البحث:-

تم تحديد مجتمع البحث بمعلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى ، واما عينة البحث فتم تحديدها بمعلمات التربية الرياضية في قضاء بعقوبة ، والبالغة عددهن (286) معلمة وتم اختيارهم بالطريقة العمدية وذلك لأنها في نطاق عمل الباحثة حيث تم اختيار (50) معلمة للتحليل الاحصائي للمقياس ، و(30) معلمة للتجربة الاستطلاعية .

3-2 المقاييس المستعملة في البحث.

1-3-2 مقياس العدالة التنظيمية :

تم استعمال مقياس (كولكيت للعدالة التنظيمية) (Colquitt, J. A., 2001, p300) ويتمتع المقياس بخصائص سيكو مترية علمية يتكون هذا المقياس وتكون المقياس من أربعة أبعاد رئيسية هي : بعد العدالة التوزيعية ويتكون من (4) فقرات ، وبعد العدالة الاجرائية ويتكون من (7) ، وبعد العدالة الشخصية ويتكون من (4) فقرات ، وبعد العدالة المعلوماتية ويتكون من (5) فقرات ، مجموع الكلي للمقياس يتكون من (20) فقرة ذات خمس بدائل (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، موافق بدرجة قليلة ، موافق بدرجة قليلة جداً) ، وبمفتاح تصحيح الفقرات في قياس الأوزان حسب نوع الفقرة وصياغتها متدرجة من (1-5) ، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً للبدائل المختارة عن كل فقرة والتي تتراوح ما بين (20) درجة كحد أدنى و(100) درجة كحد أعلى وبمتوسط فرضي (60).

2-4-2 مقياس التحفيز المهني :

قامت الباحثة بجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة والوصول إلى نتائج موثوق بها بطريقة علمية صحيحة لتصميم مقياس جاذبية الهوية التنظيمية بإعداد استمارة ، لغرض اطلاع الخبراء، عليها وبيان رأيهم من حيث قبول الفقرات من عدمها أيضا إذا كانت هناك فقرات تحتاج إلى تعديلات أو حذف أو إضافات ، وبعد تثبيت الفقرات المناسبة والتي لاقت نسبة قبول أكثر من 80 % من أراء الخبراء والمختصين ، وقامت الباحثة بالتحليل الاحصائي للفقرات المقياس عن طريق استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات وقد تم استعمال معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض، وبعد أن تم عرضها على المختصين والخبراء لتحديد صلاحية الفقرات المقياس والبالغ عددها (28) فقرة ، وضعت الاستمارة بشكلها النهائي، وتم إعطاء تقييم الفقرات وفق السلم الخماسي (موافق بدرجة كبيرة جدا، موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، موافق بدرجة قليلة، موافق بدرجة قليلة جدا) وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً للبدائل المختارة عن كل فقرة والتي تتراوح ما بين (28) درجة كحد أدنى و(140) درجة كحد أعلى وبمتوسط فرضي (84).

بعد جمع البيانات وتفرغها، استخدمت الباحثة اختبار (كا²) للتحقق من صلاحية فقرات المقياس، وقد بينت النتائج أن جميع الفقرات صالحة، إذ كانت نتائج قيم المحسوبة لاختبار (كا²)، أقل من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05)، مما يعني قبول جميع فقرات الاستبانة، ويُعد ذلك دليلاً على الصدق الظاهري للمقياس أما بالنسبة لثبات المقياس، فيُقصد به "أن الاختبار يعطي نتائج متقاربة أو متماثلة عند تطبيقه أكثر من مرة في ظروف مشابهة". (عمر وعبد العال، 2006، ص165) ولقد قامت الباحثة بتطبيق الاستمارة على عينة البحث وبواقع (30) معلمة ثم أعيد الاختبار بتطبيق نفس المقياس وعلى العينة نفسها وفي نفس الظروف بعد أسبوع واحد وقد حصلت الباحثة على معامل ثبات لاستمارة التقويم باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون وبلغت قيمته (0.88) مما يعطي مؤشراً جيداً لثبات لمقياس وبالنسبة لموضوعيتها فقد ايد الخبراء موضوعيه مقياس التحفيز المهني وامتازت بسهولة الإجابة عن مضمون فقراتها ووضوحها.

4-2 التجربة الاستطلاعية

في يوم الخميس الساعة العاشرة صباحاً الموافق 2024/12/5 قامت الباحثة بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على السليبيات التي ترافق تطبيق المقاييس لعينة البحث وفيما إذا كانت عبارات كل من المقاييس مفهومة من قبل معلمات التربية الرياضية ومعرفة السليبيات التي مر بها عينة البحث وتجاوزها بالاختبار الرئيسي ومعرفة وتحديد الوقت المستغرق لملا الاستمارة و كان الوقت المستغرق لملا الاستمارة (10-15) دقيقة لكل استمارة ، وقامت الباحثة بتوزيع استمارات المقاييس على مجموعة من عينة البحث البالغة عددهم (30) معلمة وبعد استطلاع آراء المختبرين حول طبيعة المقاييس ومدى استيعابهم لعباراته فيما إذا كانت مفهومة أو لا وإن كانت لديهم أية ملاحظات حول صياغة عباراته أو فيما إذا كانت هناك صعوبات تذكر في الإجابة عن كل من المقاييس المذكورة وقد تبين انه ليس هناك أية صعوبة عند الإجابة على ادوات القياس .

5-2 الاسس العلمية للمقاييس

1-5-2 الثبات

تم احتساب الثبات بطريقة الاختبار وأعادته الاختبار ولغرض التأكد من حصول المقاييس على درجة ثبات عالية حيث قامت الباحثة بتطبيق استمارة المقياس في يوم الخميس المصادف 2024/12/12 على عينة مكونة من (30) معلمة وأعيد تطبيق المقياس بعد أسبوع في يوم الخميس الموافق 2024/12/19 تحت ظروف الاختبار الأول نفسها وعلى العينة ذاتها ثم تم حساب معامل الارتباط البسيط بين نتائج الاختبارات الاولى والثانية لمعرفة الثبات بينهما.

جدول (1)

يبين حساب الثبات بأسلوب الاختبار واعادة الاختبار لمقياس العدالة التنظيمية والتحفيز المهني

المعالم الاحصائية	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
العدالة التنظيمية	0.88	0.63	0.05	28
التحفيز المهني	0.85			

وقد تبين من خلال جدول (1) ان هنالك علاقة ارتباط عالية دالة احصائيا بين الاختبارين الأول والثاني لمقياس العدالة التنظيمية والتحفيز المهني ولكل اذ بلغت قيمة معامل الثبات (0.88) (0.85) على التوالي وهم اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.63) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (28) .

2-5-2 الصدق

لقد تم التحقق من صدق كل من المقاييس (العدالة التنظيمية والتحفيز المهني) من خلال ايجاد صدق المحتوى وذلك بعرض المقاييس على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجال علم الادارة والتنظيم وبعد الاطلاع على إجابات الخبراء عن فقرات المقاييس ومدى ملائمتها للعينة الدراسة والبيئة العراقية حيث تبين ان هناك اتفاقا تاما بنسبة (100%) حول الفقرات جميعها ، مما يدل على صدق الاختبار واعتماد المقاييس في الدراسة .

3-5-2 الموضوعية

ولغرض استخراج موضوعية المقاييس قامت الباحثة بتطبيق المقاييس على عينة التجربة الاستطلاعية نفسها والمكونة من (30) معلمة إذ قامت الباحثة بتكليف (محكمين) لتأشير نتائج المقاييس ، وكما موضح في جدول (2) .

جدول (2)

يبين حساب الموضوعية مقياس العدالة التنظيمية والتحفيز المهني

المقاييس	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
العدالة التنظيمية	0.85	0.63	0.05	28
التحفيز المهني	0.89			

من خلال جدول (2) يتبين لنا ان قيم معاملي الارتباط لكل من العدالة التنظيمية والتحفيز المهني والبالغة قيمتهما (0.85) (0.89) على التوالي ذات دلالة احصائية وهما اكبر من القيمة الجدولية البالغة قيمتها (0.63) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (28) .

6-2 التجربة الرئيسية

قامت الباحثة بأجراء التجربة على عينة البحث للفترة من 2025/12/25 ولغاية 2025/1/10 حيث تم توزيع الاستمارات على معلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى قضاء بعقوبة . وتمت الإجابة على فقرات الاستبيان، ثم جُمعت الاستمارات وتم تفريغ نتائجها في استمارات خاصة بتفريغ البيانات لغرض معالجتها إحصائياً واستخلاص النتائج النهائية للدراسة، حيث تم استكمال (186) استمارة لكلا المقياسين.

7-2 البرنامج الاحصائي

تم استعمال حقيب البرنامج الاحصائي spss .

3- عرض النتائج والتحليل ومناقشتها

3-1 عرض نتائج مقياس العدالة التنظيمية وتحليلها:

جدول رقم (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) للعدالة التنظيمية

المقياس	أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة (ت)		درجة الحرية
					المحسوبة	الجدولية	
العدالة التنظيمية	186	80.45	3.97	60	3.15	2.96	185

يتضح من الجدول أن الوسط الحسابي لدرجات المشاركين بلغ (80.45) بانحراف معياري قدره (3.97)، في حين كان الوسط الفرضي للمقياس (60). كما بلغت قيمة المحسوبة للمقياس (ت) (3.15)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.96) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (185)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية، ويؤكد أن المتوسط الحقيقي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.

2-3 عرض نتائج مقياس التحفيز المهني وتحليلها:

جدول رقم (4)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) للمقياس التحفيز المهني

المقياس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة ت		درجة الحرية
					المحسوبة	الجدولية	
التحفيز المهني	186	90.34	84	5.81	4.56	2.96	185

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات المشاركين بلغ (80.34) بانحراف معياري قدره (5.81)، في حين كان المتوسط الفرضي للمقياس (84). كما بلغت القيمة المحسوبة للمقياس (ت) (4.56)، وهي تفوق القيمة الجدولية البالغة (2.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (185)، مما يشير إلى وجود فرق معنوي ذي دلالة إحصائية، ويُلاحظ أن المتوسط الحقيقي يفوق المتوسط الفرضي الذي حدده المقياس.

3-3 عرض نتائج علاقة مقياس العدالة التنظيمية والتحفيز المهني وتحليلها:

جدول (5)

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة والجدولية بين علاقة جاذبية الهوية التنظيمية والثقافة التنظيمية

المقاييس	قيمة ارتباط بيرسون		عدد افراد العينة	مستوى الدلالة (0.05)
	المحسوبة	الجدولية		
العدالة التنظيمية التحفيز المهني	3.67	2.96	186	معنوي

من خلال الجدول اعلاه أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة بلغت (3.67)، وقد تبين أن هذا المعامل دال إحصائياً، لكون قيمته أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (2.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (184).

3-4 مناقشة النتائج :

من خلال الجدول (3) يتبين أن مستوى إدراك معلمات التربية الرياضية للعدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة إلى جيدة ، وتعزو الباحثة هذه النتائج الى مكان بيئة العمل التربوي تتضمن نوعاً من العدالة في التعامل، لكن ما زال هناك قصور في بعض الجوانب التنظيمية في توزيع العادل للمهام والمكافآت.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كولكيت وآخرون (Colquitt et al., 2001,p323) التي أكدت أن العدالة التنظيمية تتأثر بدرجة الإدارة الجيدة ووضوح الإجراءات. كما أيدت دراسة (عبد الحميد، 2018، ص 78) أن العدالة الإجرائية غالباً ما تكون الأضعف حضوراً في المؤسسات التعليمية مقارنة بالعدالة التفاعلية.

أن المعلمات ذوات الخبرة يملكن قدرة أكبر على تقييم سياسات العدالة في بيئة العمل بحكم خبرتهن الطويلة، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة (الربيعي، 2021، ص 45) التي أشارت إلى أن الخبرة العملية تسهم في تشكيل تصور أعمق حول الممارسات الإدارية ومدى عدالتها.

والجدول (4) يتبين أن التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية كان بمستوى متوسط، مع تفوق للدافعية الداخلية على الخارجية ، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن معلمات التربية الرياضية مدفوعات في عملهن بدوافع ذاتية مثل حب المهنة والرغبة في تحقيق الذات أكثر من الحوافز المادية.

وهذه النتيجة تتفق مع (Deci & Ryan, 2000,p143) في نظرية الدافعية الذاتية التي أوضحت أن التحفيز الداخلي يعد أكثر استدامة من التحفيز الخارجي التحفيز الخارجي. كما أيدت دراسة (الشمري، 2020، ص 67) أن معلمات التربية الرياضية في محافظة ديالى يعانون من ضعف في الحوافز المادية مقارنة بباقي التخصصات، مما يقلل من دافع الإنجاز لديهم.

وجداول رقم (5) يتبين من خلال النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتحفيز المهني ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة بدعم الفرضية القائلة بأن العدالة التنظيمية تؤدي الى تعزيز التحفيز المهني ، إذ إن إحساس المعلمات بالإنصاف الإداري ينعكس إيجاباً على حماسهن ومشاركتهن في العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Moorman ,1991,p123) التي بينت أن العدالة التنظيمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً برضا العاملين وتحفيزهم. كما أكدت دراسة (الأحمدي ، 2019، ص 56) أن العدالة التنظيمية في المدارس تسهم بشكل كبير في رفع مستويات الانتماء والتحفيز المهني لدى المعلمات إلى أن الإحساس بالعدالة والتحفيز لا يتأثر كثيراً بالمستوى التعليمي، بل بالبيئة الإدارية ذاتها.

وهذا ما أكدته دراسة (محمد، 2020، ص 97) التي أوضحت أن سياسات الإدارة المدرسية هي العامل الأهم في تشكيل العدالة التنظيمية بغض النظر عن المؤهل العلمي للعاملين ، يمكن القول إن العدالة التنظيمية تشكل محوراً أساسياً في دعم التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية وان اي قصور في تطبيق العدالة يمكن ان يؤدي الى ضعف دافعية المعلمات يتطلب تدخلا تنظيميا من ادارات المدارس والمديرية التربوية .

4- الاستنتاجات والتوصيات.

4-1- الاستنتاجات

1. العدالة التنظيمية العدالة التنظيمية عنصر أساسي في تعزيز التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية .
2. أبعاد العدالة التنظيمية الأربعة (التوزيعية ، الإجرائية ، الشخصية ، المعلوماتية) تلعب أدواراً متفاوتة في رفع مستوى الرضا والدافعية .
3. الخبرة العملية قد تعزز من وعي المعلمات بحقوقهن وإدراكهن لدرجة العدالة في بيئة العمل.

4-2- التوصيات

1. ضرورة تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية داخل المدارس وخاصة في توزيع المهام والفرص التدريبية والتقييم .
2. توفير برامج تحفيزية مادية ومعنوية لمعلمات التربية الرياضية بما يتناسب مع طبيعة عملهن الميداني.
3. عقد ورش عمل لمديرات المدارس حول أهمية العدالة التنظيمية في رفع كفاءة الكادر التعليمي.
4. إدماج العدالة التنظيمية كجزء من سياسات وزارة التربية في إدارة الموارد البشرية.
5. إجراء بحوث مشابهة على عينات مختلفة (معلمو التربية الرياضية _ الطلاب _ الإداريون) .

المصادر

- أمل الربيعي : العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر في الرضا والتحفيز لدى الكادر التربوي. المجلة العراقية للعلوم التربوية، 2021.
- حسين مردان عمر ، محمد عبد العال أممي : الاحصاء المتقدم في العلوم التربية البدنية مع تطبيقات spss ، ط 1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2006 .
- حنان محمد : العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى المعلمين. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بغداد، 2020.
- سعاد عبد الحميد، سعاد: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الثانوية. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، 2018.
- منى الأحمدى: أثر العدالة التنظيمية على التحفيز المهني لدى المعلمات في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 2019.
- نجلاء الشمري: مستوى التحفيز المهني لدى معلمات التربية الرياضية في المدارس الثانوية. مجلة جامعة الموصل للتربية البدنية، 2020.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4).
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6).