



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان: معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: قسم الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

تحت عنوان:

أهمية العدالة التنظيمية في تسيير المركبات الرياضية
دراسة ميدانية بالمركبات الرياضية بولاية المسيلة

تحت إشراف:

د. نويري بوبكر

من إعداد:

- عيلان سمير

السنة الجامعية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

وجه وعظيم سلطانه نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور الفاضل «نويري بوبكر» الذي كان نعم الموجه والقائد طيلة مراحل إنجاز هذه المذكرة البيداغوجية، والذي بذل من وقته الكثير في سبيل إرشادنا، وعلى توجيهه القيم، ورأيه النير الذي ساهم في إخراج هذا العمل في شكله النهائي. نتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه ومقامه، على قبول مناقشة هذا العمل. لا ننسى أن نشكر موظفي ومسيرى معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، على كل المساعدات التي قدموها لإنجاز هذا العمل. كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان والعرافان إلى العائلتين الكريمتين، وخاصة الوالدين الكريمين لكل منا، حفظهم الله على الرعاية والاهتمام. دون أن ننسى من كان عوننا معيناً في كتابة هذه المذكرة ((عزري زكرياء)) ونشكر فالأخير كل من قدم لنا يد العون والمساعدة، سواء من قريب أو بعيد، فلکم كل الحب والتقدير.

ونشكر فالأخير كل من قدم لنا يد العون والمساعدة، سواء من قريب أو بعيد، فلکم كل الحب والتقدير.

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وأشهد أن لا اله إلا الله وحده
لا شريك له، وأشهد أن محمدا صل الله عليه وسلم، عبده ورسوله
وصفيه وخليته أدى الرسالة وبلغ الأمانة ونصح الأمة، وتركها على
المحبة البيضاء ليلها كنهارها. الحمد لله الذي أنار لنا درب العلوم
والمعرفة، وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في .

أقدم هذا العمل المتواضع إلى من ربّني وأعانتني بالصلوات والدعوات،
إلى أغلى إنسانة في هذا الوجود أُمي الحبيبة.. ، إلى من عمل لأجلي
وعلمني معني الكفاح، وأوصلني إلى ما أنا عليه الآن أبي الكريم.. أدامه
الله لي.

*** عيلان سمير ***

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر وعران
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
الجانب المنهجي	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
02	• الإشكالية:
03	• التساؤلات الجزئية
03	• فرضيات العامة
03	• الفرضيات الجزئية
04	• أهداف البحث
03	• أسباب اختيار الموضوع
04	• أهمية الموضوع
05	• تحديد مفاهيم والمصطلحات الدراسة
06	• الدراسات السابقة
08	• التعليق على الدراسات السابقة

الجانب النظري

الفصل الثاني: أساسيات حول العدالة التنظيمية

11	تمهيد:
12	1-1- مفهوم العدالة التنظيمية.
12	1.2. أهمية العدالة التنظيمية.
13	1.3. أبعاد العدالة التنظيمية.
16	خلاصة:

الفصل الثالث:

أساسيات حول المركبات الرياضية

18	تمهيد:
19	1-1- تعريف المركبات الرياضية :
19	1-2- توفر الوسائل والعتاد الرياضي في المركبات الرياضية :
22	1-3- صيانة الوسائل و العتاد الرياضي في المركبات الرياضية
22	1-4- دور المركبات الرياضية في تنمية والممارسة الرياضية
23	1-5 - مجالات ممارسة الرياضية في المركبات
25	الخلاصة:

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

28	4-1 - الدراسات الاستطلاعية
29	4-2- منهج المتبع

29	3-4- متغيرات الدراسة
30	4-4- مجتمع وعينة الدراسة
30	4-5- أدوات الدراسة
31	4-6- الخصائص ا لسيكومترية :
33	4-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية
35	4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية
37	خلاصة
<p>الفصل الخامس:</p> <p>تحليل ومناقشة نتائج الدراسة</p>	
39	تمهيد
40	1- الخصائص الشخصية لأفراد عينة البحث:
45	2- تحليل فقرات الدراسة:
45	3- اختبار فرضيات الدراسة
47	4- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
48	خلاصة الفصل
50	خاتمة
54	الاستنتاج العام:
55	الاقتراحات
55	آفاق الدراسة
57	قائمة المصادر والمراجع
61	الملاحق
-	الملخص



فهرس الجداول
والأشكال

فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول	الرقم
32	معامل الثبات كرونباخ الكلي ولمحاور الدراسة	01
33	معامل الارتباط بيرسون بين محاور الدراسة	02
34	درجات الموافقة للإستبيان	03
40	خصائص عينية البحث من خلال الجنس	04
41	خصائص عينية البحث من خلال السن	05
42	خصائص عينية البحث من خلال الخبرة	06
43	خصائص عينية البحث من خلال المستوى التعليمي	07
44	خصائص عينية البحث من خلال المنصب الوظيفي	08
48	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محور العدالة التوزيعية	09
55	اختبار الفرضية الأولى	10
56	اختبار الفرضية الثانية	11
56	اختبار الفرضية الثالثة	12

فهرس الأشكال:

الصفحة	الشكل	الرقم
40	دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال الجنس .	01
41	دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال السن .	02
42	دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال الخبرة	03
43	دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال المستوى التعليمي	04
44	دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال المنصب الوظيفي	05

مقدمة

تشير العدالة التنظيمية إلى المبادئ والقيم التي تحكم تنظيم المؤسسات والهياكل الرياضية، وتهدف إلى توفير بيئة عادلة ومنصفة لجميع الفاعلين داخل البيئة الرياضية، سواء كانوا لاعبين أو مدربين أو إداريين أو جماهير، وتتضمن العدالة التنظيمية العديد من الجوانب المختلفة، بما في ذلك التساوي في الفرص، والشفافية، والمساءلة، واحترام حقوق الأفراد، وغيرها من القيم التي تعزز النمو الصحي للرياضة.

في المؤسسات الرياضية، تكون العدالة التنظيمية ذات أهمية بالغة، لأنها تؤثر بشكل كبير على سير العمل وتجربة الفاعلين في هذا المجال، توفير بيئة تنظيمية عادلة يساهم في بناء الثقة بين الأطراف المعنية وتعزيز النزاهة والشفافية في اتخاذ القرارات. علاوة على ذلك، فإن العدالة التنظيمية تساهم في منع الفساد والتحيز والتمييز داخل الهياكل الرياضية، مما يعزز مبادئ النزاهة والمساواة.

ومع التطورات الحديثة في مجال الرياضة وتزايد الاهتمام بقضايا مثل حقوق اللاعبين والتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، أصبحت العدالة التنظيمية تحدياً مستمراً يواجهه صانعو القرار في المؤسسات الرياضية. ومن المهم أن تكون هذه المؤسسات قادرة على التكيف مع التغييرات وتبني مبادئ العدالة والنزاهة كجزء أساسي من هويتها وأهدافها.

باختصار، العدالة التنظيمية في المؤسسات الرياضية ليست مجرد مفهوم فلسفي، بل هي أساسية لضمان استمرارية وتطور الرياضة بشكل صحي ومستدام، وهي تتطلب التزاماً شاملاً من قبل جميع الفاعلين لضمان تحقيق العدالة والمساواة في جميع جوانب العمل الرياضي.

وعليه تم تقسم دراستنا إلى جانب نظري وجانب تطبيقي ، وقبل ذلك تطرق إلى الفصل الأول والذي كان تحت عنوان الإطار العام للدراسة ، واحتوى الجانب النظري على فصلين، الفصل الأول تناولنا فيه أساسيات حول العدالة التنظيمية والفصل الثاني تناولنا فيه أساسيات حول المركبات الرياضية، أما الجانب التطبيقي فتم تقسيمه إلى فصلين أيضاً حيث تناول الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة ، أما الفصل الخامس فخصصناه لتحليل ومناقشة نتائج الدراسة



الجانِب
المنهْجِي

الفصل الأول:

الإطار العام

للدراصة

الإشكالية:

تعتبر العدالة التنظيمية في المؤسسات الرياضية والمؤسسات الأخرى موضوعًا يثير اهتمام العديد من الكتاب والمفكرين في مجالات مختلفة.

حيث ركز مايكل ساندل في كتابه "العدالة على ما هو الشيء المناسب الذي يجب القيام به" على مفهوم العدالة في المجتمع وكيفية تطبيقها في مختلف المجالات بما في ذلك المجال الرياضي. يؤكد على أهمية المساواة والعدالة في توزيع الفرص والموارد في المجتمع، بما في ذلك المجتمعات الرياضية.

أما ريتشارد لابشغ: وهو يعتبر من بين المفكرين الرائدة في مجال العدالة التنظيمية، فركز على أهمية بناء هياكل تنظيمية تشجع على المشاركة الديمقراطية وتوزيع السلطة بشكل عادل داخل المؤسسات الرياضية، وذلك من خلال تشجيع التشاور والشفافية والمساءلة. (عامر عبد المجيد البشاشة : ، 2008. ص43)

وتعمل المنظمات الرياضية في هذا العصر على مواجهة التغيرات البيئية المتسارعة، التي تتميز بدرجة عالية من التعقيد والمنافسة الشديدة ، حيث أدركت المنظمات الرياضية ضرورة تطوير القدرات الموظفين عن طريق توفير الجو الملائم للعمل ومن خلال العدالة التنظيمية بين الموظفين فيما بينهم او بين الموظفين والمنظمة التي يعملون بها.

ويعد موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في الرياضة، وقد حظي بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المنظمات الرياضية، وفي خلق الثقافة التنظيمية المناسبة للأغراض الإدارية والإنسانية والمجتمعية.

حيث أن العدالة التنظيمية تصب في المسعى العلمي لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المنظمة الرياضية، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل للأجهزة الإدارية، إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يتعامل معه العاملون في المنظمات الإدارية

الرياضية، ومن منطلق كون العدالة التنظيمية، مؤشراً يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي، وما يختص بالعمليات الإدارية في المنظمة.

وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات الرياضية المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، ومن هنا جاءت دراستنا القياسية لقياس مدى وجود تعامل بالعدالة التنظيمية في المركبات الرياضية بلديتي عين الخضراء وبرهوم بولاية المسيلة.

و منه يمكننا طرح التساؤل التالي :

- هل لوجود العدالة التنظيمية دور في تسيير المركبات الرياضية ؟

ويمكن طرح التساؤلات الجزئية الآتية:

1- التساؤلات الجزئية:

- هل هناك مستوى لتطبيق العدالة التوزيعية علي مستوى ادارة المركبات الرياضية لبلدية برهوم وعين الخضراء؟

- هل هناك مستوى لتطبيق العدالة الاجرائية علي مستوى ادارة المركبات الرياضية لبلدية برهوم وعين الخضراء؟

- هل هناك مستوى لتطبيق العدالة الانفعالية علي مستوى ادارة المركبات الرياضية لبلدية برهوم وعين الخضراء؟

2- الفرضية العامة: اعادة صياغة الفرضية والفرضيات الجزئية

- هناك دور للعدالة التنظيمية في تسيير المركبات الرياضية.

3- الفرضيات الجزئية:

- يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة التوزيعية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة

- يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الاجرائية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء
- لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الانفعالية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة
- 4- **أهداف البحث:** إن الهدف من دراستنا هذه يتمحور في عدة نقاط نذكر منها :
 - معرفة مدى وجود بعد العدالة التوزيعية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة
 - معرفة مدى وجود بعد العدالة الاجرائية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء
 - معرفة مدى وجود بعد العدالة الانفعالية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة
- 5- **أسباب إختيار الموضوع:**
 - الرغبة الذاتية في دراسة موضوع العدالة التنظيمية في الجانب الرياضي
 - قلة دراسات السابقة حول العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية لولاية المسيلة
 - معرفة ما مدى وجود عدالة تنظيمية في المركبات الرياضية بولاية المسيلة وبالتحديد ببلديتي برهوم وعين الخضراء نموذجاً.
- 6- **أهمية الموضوع:**

تعد العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوما نسبيا، وهي إحدى المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة الرياضية من جانب آخر ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كانهخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الإبداع التنظيمي، فضلا عن انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة. وخلافا لذلك فإن ارتفاع وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة الرياضية وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة التنظيمية ومن ثم الوثوق بالمنظمة الرياضية.

و لقد تعرضنا إلى هذه الدراسة الذي تكمن أهميته في إعطاء صورة لمدى تحقق العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية ببلديتي عين الخضراء وبرهوم وماهي أبعاد قياسها من خلال تأثيرها على تسيير وتنظيم الإدارة وتسهيل عمل الموظفين وتحسين ظروف نشاطهم الممارس في المنشآت والمنظمات الرياضية حيث نحاول من خلال هذه الدراسة الوقوف على قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية بولاية المسيلة.

7-تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة:

7-1- تعريف العدالة التنظيمية:

اصطلاحا:

- هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين(عامر علي حسين العطوي، ، 2011،ص 170).
- ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل أو إدراكات العاملين للعدالة في مكان العمل أو المكان المنظمي أي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر، والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل(سامر عبد المجيد البشاشة، ، 2008، ص 429).

اجرائياً: هي عبارة عن مستوى تحقيق النزاهة والمصادقية في تطبيق الاجراءات على العاملين داخل المنظمة من حيث الحقوق والواجبات ، كما تشير إلى الطريقة التي يُدار بها توزيع الموارد والفرص داخل المنظمة، وكذلك الإجراءات والعمليات التي تُتبع لاتخاذ القرارات وحل النزاعات

7-2- تعريف المركبات الرياضية:

اصطلاحا:

- هو مجموعة من الملاعب، ومنشآت ومساحات للنشاطات الرياضية والعلمية والثقافية، ويتشكل من: قاعة متخصصة، عيادة وغرف تبديل الملابس، قاعة متعددة الخدمات، قاعة

المطالعة، مكتبة، مساحات للنشاطات العلمية والثقافية، مجموعة من الملاعب، مضامر للعب القوى، مساحة للوثب والرمي، ملعب مزدوج لكرة اليد وكرة السلة، ملعب للكرة الحديدية، مقهى، حظيرة السيارات. (منشور وزارة الشباب والرياضة، المركبات الجوية، الجزائر، 1994).

اجرائياً: هي عبارة عن مجموعة المنشآت المخصصة لممارسة النشاطات المختلفة من بينها النشاطات الرياضية وتحتوي على عدة مرافق للترفيه ، وتنفس المركبات الرياضية إلى مركبات رياضية جوارية ومركبات متعددة الرياضات.

9- الدراسات السابقة: من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة لم نجد دراسة تناولت موضوعنا بصفة مباشرة ، و الذي يعتبر جديدا في محتوى مشكلته ، إلا أننا وجدنا دراسة ذات علاقة و نعرضها على النحو التالي:

- **الدراسة الأولى:** ل. د. أحمد صالح ، السنة 2018 ، تحت عنوان العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في الأندية الرياضية ، ، وتكمن الإشكالية في كيفية تطبيق معايير العدالة التنظيمية في الأندية الرياضية بفعالية، وكيفية تحقيق توازن بين توقعات العاملين وإمكانيات الأندية، حيث كانت هدف الدراسة في تسليط الضوء على أهمية العدالة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الأندية الرياضية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، ، كم اعتمد الباحث على أداة الاستبيان في دراسته الميدانية وتمثلت عينة الدراسة في عدد من مسيري الأندية الرياضية والبالغ عددهم 80 موظف، ومن نتائج : هذه الدراسة: بينت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي، حيث أن الشعور بالعدالة يزيد من الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

- **الدراسة الثانية:** ل. د. ليلي بن علي السنة 2020، تحت عنوان تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى موظفي الأندية الرياضية في الجزائر ، وكانت الإشكالية: تتمثل الإشكالية في كيفية قياس العدالة التنظيمية بموضوعية، وكيفية تطبيق نتائج الدراسة على أرض الواقع، و تهدف هذه الدراسة إلى فهم كيف تؤثر العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأندية الرياضية حيث استخدم المنهج الوصفي ، حيث تم استخدام أداة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتحليلها وتمثلت العينة في عدد من موظفي

ومسيرى بعض الأندية الرياضية في الجزائر والبالغ عددهم 120 موظف، ، ومن نتائج هذه الدراسة أنها أظهرت أن العدالة التوزيعية والإجرائية هي الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي، وأن تحسين هذه الجوانب يمكن أن يؤدي إلى زيادة الانتماء والالتزام التنظيمي.

- **الدراسة الثالثة:** لـ د. محمد عبد الله، السنة 2019 ، تحت عنوان الدراسة: دور العدالة التنظيمية في تحسين الأداء التنظيمي للأندية الرياضية في مصر ، تتجلى الإشكالية في التحديات التي تواجه الأندية في تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية بشكل مستدام، والتغلب على العوامل الثقافية والإدارية التي قد تعوق هذا التطبيق، ومن أهداف هذه الدراسة أنها تركز على استكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء التنظيمي في الأندية الرياضية. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، حيث تمثلت اداة الدراسة في الاستبيانات ومقابلات وطبقت الدراسة على عينة من لاعبي فرق كرة القدم بمصر ، حيث بلغ عددها 150 لاعب ، وكانت نتائج هذه الدراسة أن العدالة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الأداء التنظيمي، حيث أن الشعور بالعدالة يعزز من التعاون والتنسيق بين العاملين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للنادي.

- **الدراسة الرابعة:** لـ صديقي بوزيان نُشرت في عام 2020. ، بعنوان "أهمية العدالة التنظيمية في تسيير المركبات الرياضية ، هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في مدى تأثير العدالة التنظيمية على فعالية إدارة المركبات الرياضية وفهم مدى تأثير العدالة التنظيمية على الأداء العام للمركبات الرياضية، وتحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا العاملين في المركبات الرياضية. ، اقترح توصيات لتحسين العدالة التنظيمية في القطاع الرياضي استخدم الباحث استبياناً تم توزيعه على العاملين في المركبات الرياضية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بجمع البيانات من خلال الاستبيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية للوصول إلى النتائج، وشملت الدراسة عينة مكونة من 150 موظفًا من مختلف المركبات الرياضية وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها : وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية ورضا العاملين، العدالة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الأداء العام والإنتاجية، العاملين الذين يشعرون بالعدالة في مؤسساتهم يقدمون أداءً أفضل ويظهرون التزاماً أعلى.

التعقيب على الدراسات السابقة

تتشترك دراستنا هذه مع مجمل الدراسات السابقة فيما يتعلق بالجوانب النظرية للموضوع فكل الدراسات تتطرق إلى العدالة التنظيمية والمؤسسات الرياضية من الناحية النظرية إلا أن دراستنا هذه تحاول أن تربط بين المتغيرين هما العدالة التنظيمية وتسيير المركبات الرياضية في المركبات الرياضية لبلدية برهوم وبلدية عين الخضراء بولاية المسيلة

حيث استفدنا من هذه الدراسات:

- كانت بمثابة الانطلاقة الفعالة التي إنطلقنا منها في هذا البحث ساعدتنا كثيرا على تحديد وصياغة مشكلة الدراسة
- كما ساعدتنا في تحديد إجراءات البحث وتحديد المنهج العلمي المناسب وعينة البحث وأدوات جمع البيانات و الأسلوب الإحصائي المناسب
- كما ساهمت في تصميم استمارة الاستبيان وتحديد المحاور الأساسية
- كما ساعدتنا في معالجة البيانات وتفسير النتائج



الجانب النظري

الفصل الثاني:

أساسيات حول العدالة

التنظيمية

تمهيد:

العدالة التنظيمية هي مفهوم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تهدف إلى خلق بيئة عمل عادلة ومتوازنة داخل المنظمة. يتعلق الأمر بالمساواة في المعاملة والفرص، وضمان أن القرارات والإجراءات متساوية ومنصفة لجميع أفراد المنظمة فالعدالة التنظيمية هي مفهوم يشير إلى مدى الاعتراف بالمساواة والعدالة داخل بيئة العمل أو الهيكل التنظيمي. يعتبر فهم هذا المفهوم أمراً مهماً لفهم ديناميات العمل والإدارة الفعالة في أي مؤسسة أو منظمة، بما في ذلك المرافق الرياضية.

1-2- مفهوم العدالة التنظيمية.

عرف آدمز العدالة التنظيمية بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذٍ بالظلم. (راتب السعود، سوزان سلطان، ، 2009، ص 201).

وتعرف العدالة التنظيمية على أنها مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات داخل المنظمة، بمعنى إن الإجراء التنظيمي الذي يدركه احد العاملين على أنه إجراء متحيز وغير موضوعي قد يدركه عامل آخر على أنه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز. (حاكم محسن محمد الربيعي، حامد الحدراوي، 2016، ص06)

العدالة التنظيمية: هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين. (سامر عبد المجيد البشباشة، ، 2008، ص429).

يقصد بالعدالة التنظيمية ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل أو إدراكات العاملين للعدالة في مكان العمل أو المكان المنظمي أي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر، والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل. (عامر علي حسين العطوي، ، 2011، ص 170).

ويتضح من هذه التعريفات جميعها، أن العدالة التنظيمية هي قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً، من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة.

1.2. أهمية العدالة التنظيمية.

إن مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة كونه يعد أحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير والمباشر على كفاءة أداء العاملين في المنظمة. وعليه يمكن إدراك أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات التالية (خالدية مصطفى عطامها عارف بريسم، ص 135).

1. إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية.

2. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار وتعد العدالة الإجرائية بعدا هاما في هذا الجانب.

1. تنعكس العدالة التنظيمية سلوكا على الحالات الرضا عن الرؤساء وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي. (د. خالد عبد العزيز، 2018، ص 13)

3. تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات.

2. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة النظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة. (د. ليلى محمد عبد الله، 2017، ص 86)

4. تبرز العدالة التنظيمية منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة. (د. سامية محمد، 2019، ص 51)

3.1. أبعاد العدالة التنظيمية.

أن هناك ثلاثة أنواع من العدالة التنظيمية، وهي:

1.3.1. **العدالة التوزيعية: (Distributive Justice)** وهي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف. إذ يقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة. إذ يقصد بعدالة التوزيع العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة فهي تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة وحددت ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات هي: (عامر علي حسين العطوي، 2007، ص 21).

➤ قاعدة المساواة وتقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.

3. قاعدة النوعية وتعني هذه القاعدة بان كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس، العرق، القابلية... الخ) يجب أن يتساو بفرص الحصول على المكافئات، فمثلاً عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجد، وإذا حصل الأخير

فان باقي الموظفين سيشعرون بان هنالك تجاوز على قاعدة النوعية. (د. عبد الرحمن الشامي: ، 2015،ص22)

➤ قاعدة الحاجة وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى. فمثلاً إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فان المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية. وإذ حصل العكس فان المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة. (د. يوسف عبد الله النجار، 2020، ص 112)

2.3.1. العدالة الإجرائية: (Procedural Justice) وهي عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات. إن عدالة الإجراءات هي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات. (راتب السعود، سوزان سلطان، ، 2009، ص 202)

أما أهم مكونات العدالة الإجرائية فهي:

1- ثبات الاجراءات.

2- دقة الاجراءات.

3- صحة الاجراءات.

4- واقعية وأخلاقية الاجراءات.

5- عدم التحيز. (محارمة محارمه، ثامر محمد 2000، ص36).

3.3.1. العدالة التفاعلية (Interactional Justice):

وهي مدى احساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات. ويلاحظ أن هناك ترابطاً وثيقاً بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية. ذلك أن شعور الموظف بالعدالة يؤثر في مستوى ولائه لمنظّمته، فالموظف الذي يشعر بعدالة الإجراءات وعدالة التوزيع و العدالة التفاعلية يكون مستوى ولائه مرتفعاً. لذلك فإن كلا من عدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلية يمكن أن تؤثر في إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية. (جودة محفوظ، 2016، ص05)

4.3.1. العدالة التقييمية.

العدالة التقييمية هي تلك العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح للأفراد بالتأكد من أن حقوقهم ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة تؤمن لهم الاستقرار والأمان الوظيفي. وتكمن أهمية العدالة التقييمية في كونها ترتبط ارتباط وثيق في تقييم أداء العاملين ولذا تلجأ العديد من المنظمات إلى الأسلوب الإداري لتبيان مستوى أداء كل فرد عبر مجموعة من المعايير الغرض منها الوقوف على معرفة الإخفاق في الأداء ومعالجته وتعزيز الأداء العالي والتميز ومكافئته أي معرفة نقاط القوة والضعف في الأداء، وهذا بدوره يمثل عامل مهم لتحفيز وزيادة دافعية الأفراد نحو الأداء المتميز من خلال الشعور الذي يمتلك الأفراد بعدالة تقييم الإدارة لأداء كل منهم بعيدا عن التحيز. (سحر عناوي رهيو، ، 2014، ص 12).

خلاصة:

العدالة التنظيمية تشير إلى الإجراءات والسياسات التي تتبعها المؤسسات والمنظمات لتوزيع الفرص والموارد بطريقة عادلة بين أفرادها. وهي تعتبر مفهومًا متعدد الأبعاد يشمل العدالة في التوظيف، وتقييم الأداء، والترقيات، وتوزيع الرواتب والمكافآت، والمشاركة في صنع القرار، وغيرها من الجوانب المتعلقة بحياة العاملين داخل المنظمة.

يتضمن مفهوم العدالة التنظيمية العديد من العوامل العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية و العدالة التفاعلية والعدالة التصحيحية ، وإن تحقيق العدالة التنظيمية يعتبر أمرًا أساسيًا لبناء بيئة عمل صحية وفاعلة، حيث يشعر العاملون بالاعتراف بقيمتهم وتقديرهم، وبالتالي يزيد ذلك من رضاهم والتزامهم بالعمل وتحسين أدائهم.



الفصل الثالث:

أساسيات حول المركبات الرياضية

تمهيد:

يعد توفير المركبات الرياضية وإقبال عليها من طرف شباب للممارسة النشاط البدني اكتساب مواهب جيدا وذلك حسن توفير الإمكانيات وتطويرها في مجالات الرياضة بشتى أنواعها يساهم في تسير العقلاني للمنشآت الرياضية التي بداخله وتحقيق أهداف و طموحات الشبان وضمان مستقبل مشرق وتلبية حاجيات الرياضي و المراهقين.

1-1- تعريف المركبات الرياضية :

هي عبارة عن مجموعة من المنشآت الثقافية والتربوية والرياضية حيث يحتوي على مساحات للنشاطات العلمية والثقافية وقاعات متعددة النشاطات ومكتبة وقاعة للمطالعة وملعب لألعاب القوى وملعب لكرة القدم وملعب مشترك (كرة اليد، كرة الطائرة كرة السلة) وملعب للكرة الحديدية، كما يحتوي على مكان مغطى عبارة عن قاعة متخصصة لتغطية الاحتياجات الرياضية ومقهى وحظيرة للسيارات.

جاءت هذه المركبات استجابة لرغبة الشباب المستضعفين وهذا خلال الدراسة الميدانية التي أجريت من طرف وزارة الشباب والرياضة بحيث أعطوا الأولوية للرياضة الجماعية (53) فنجد كرة القدم بنسبة (25) وكرة اليد وكرة الطائرة وكرة السلة بنسبة 28) وبصفة طبيعية تأتي لإتمام المنشآت الموجودة كدور الشباب والمراكز الثقافية و المؤسسات التابعة لمراكز الإعلام وتنشيط الشباب للولاية (وزارة الشباب والرياضة، الأمر رقم 05-19 ص 31)

1-2- توفر الوسائل والعتاد الرياضي في المركبات الرياضية :

يعد توفر العتاد الرياضي من أهم الأمور في المركب الرياضي لذا واجب على مسؤول مراقبة العتاد وإن وجد أي نقص يجب عليه توفيره وذلك طبقا للمواد التي تنص على ذلك حيث وجاءت الجلسات الوطنية للرياضة بقصر الأمم في ديسمبر 1993 على اقتراح مواد كالتالي:

- المادة 88 تسهر الدولة بمشاركة الجماعات المحلية وبعد استشارة هيكل التنظيم والتنشيط ومصالح الترقية وتنمية الممارسات البدنية والرياضية على تهيئة المنشآت الرياضية المتنوعة والمكيفة مع متطلبات مختلف أشكال الممارسة الرياضية طبقا للمخطط الوطني للتنمية الرياضية.

- المادة 89: يجب أن تحتوي على المناطق السكنية المرتفعة ، وكذا المناطق السكنية الريفية ، في إطار المخطط الوطني للتنمية ، من تدابير خاصة تهدف لاسيما إلى ضمان إنجاز منشآت رياضية مكيفة مع متطلبات و خصوصيات مكان تواجدها

- المادة 90:تشجع الدولة وتساند جهود الجماعات المحلية في إطار إنجاز النمط من المنشآت عن طريق دعمها بمساعدات مالية. (المواد 88-89-90 أيام 12-22 ديسمبر

(1993)

الفصل الثالث أساسيات حول العدالة التنظيمية

- المادة 91 : يجب أن تحتوي المخططات العمرانية ومخططات شغل الأراضي على مساحات مخصصة لإستقبال منشآت رياضية ويمنع تغير تخصص هذه المساحات ما عدا حالات ذات أحكام خاصة.
- المادة 92: تسهر الدولة والجماعات المحلية بمساهمة المؤسسات العمومية على صيانة ممتلكات الهياكل القاعدية الرياضية العمومية واستثمارها وظيفيا وجعلها مطابقة للمواصفات التقنية.
- المادة 93: يمكن وفقا لكيفيات محددة عن طريق التنظيم التنازل عن إستغلال المنشآت العمومية المنجزة بالمساهمة المالية للدولة أو الجماعات المحلية لفائدة هياكل التنظيم والتنشيط للمنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية ولفائدة كل هيئة أو مؤسسة محدثة لهذا الغرض.
- المادة 94 : تسهر الدولة والجماعات المحلية المساهمة في الإتحادات الرياضية المصادقة التقنية والأمنية للمنشآت الرياضية المقترحة للجمهور . تحدد إجراءات المصادقة والمقاييس الخصوصية وكيفيات تطبيقها عن التنظيم
- المادة 95: يمكن للأشخاص الطبيعيين والمعنين بالقانون العام والخاص في إطار التشريع الساري المفعول إنجاز واستغلال المنشآت الرياضية أو الترفيهية ، يهدف إلى تكتيف أشكال الممارسات الرياضية وتطوير شبكة المنشآت الرياضية الوطنية ;تحدد شروط إنشاء واستغلال المنشآت الرياضية المذكورة في هذه المادة عن طريق التنظيم
- المادة 96 : يخضع الإلغاء الكلي أو الجزئي للتجهيزات والمنشآت الرياضية العمومية وكذا تغير تخصصها لرخصة الوزير المكلف بالرياضية الذي يمكنه أن يشرط تعويضها بمنشأة معادلة في نفس الناحية. (المواد 88-89-90 أيام 12-22 ديسمبر 1993)
- المادة 97 : تحث الدولة على إحداث صناعة التجهيزات والعتاد الرياضي وتشجيعها ضمانا لترقية الممارسات البدنية والرياضية مجانا :
 - ✓ لرياضة الخبة المستوى العالي.
 - ✓ للتربية البدنية والرياضية في أوساط ما قبل المدرسي والجامعي لهم الأولوية.
 - ✓ للتنظيمات الرياضية للمعوقة والمختلين عقليا
 - ✓ لعمليات تكوين الإطارات الرياضية التي تقوم بها مؤسسات عمومية

الفصل الثالث أساسيات حول العدالة التنظيمية

- المادة 99 : تضمن الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والجمعيات العمومية مسؤولياتها في :

تمويل الأنشطة التالية : تعليم التربية البدنية والرياضية.

✓ رياضة المنافسة : رياضة النخبة والمستوى العالي

✓ التكوين وتجديد التقنيات وتحسين مستوى الرياضيين والمتخصصين في التأطير .

✓ عمليات الوقاية والجماعات الطبية الرياضية.

✓ إنجاز المنشآت الرياضية واستثمارها وظيفيا.

✓ تحقيق مخططات وبرامج للبحث في الميدان العلمي والتكنولوجي الرياضي.

- المادة 100 تضمن الدولة وضع الوسائل البشرية والعلمية والتقنية والمنشآتية والمالية الخاصة بإنجاز برامج ومخططات تحضير الرياضيين والنخب المؤهلة لتمثيل الوطن في المنافسات ذات المستوى الدولي والعلمي يؤول التكفل برياضة النخبة ذات المستوى العالي إلى الدولة والجماعات المحلية بمساهمة الاتحاديات الرياضية الوطنية المعينة واللجنة الأولمبية.

- المادة 101 : تساهم الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية والخاصة في تمويل الممارسة البدنية والرياضية المنظمة لفائدة العمال وتحمي حقوقهم في إطار الخدمات الاجتماعية طبقا للتنظيم أو التشريع المعمول به.

- المادة 102: يمكن للمتعاملين العموميين والخواص التدخل فيما يخص تمويل عمليات دعم وترقية ورعاية الممارسات البدنية والرياضية . يضبط الحد الأقصى للمبالغ المخصصة لتمويل الممارسات الرياضية ورعايتها التي تقبل خصمها لتحديد الربح الخاضع للضريبة طبق للتشريع المعمول به. (المواد (99-100-) 21-22 ديسمبر 1993)

- المادة 103: يسند تسويق مواقع الإشهار الموجودة داخل المنشآت الرياضية وكذا الإشهار المختوم به لباس الرياضيين، خلال المنافسات المنظمة في التراب الوطني أو على مستوى التمثيل الوطني في الخارج حسب طبيعة المنافسة كمايلي: الجمعيات الرياضية الوطنية اللجنة الوطنية الأولمبية، الاتحادات الرياضية، الرابطات الرياضية، النوادي الرياضية.

- المادة 104: تؤول ملكية كل الحقوق الأخرى الناجمة عن العروض الرياضية .

1-3- صيانة الوسائل و العتاد الرياضي في المركبات الرياضية

تنص المادة 60 من قانون التربية البدنية والرياضية في الباب الرابع ص " 47 يمكن أن تكون المنشآت الرياضية غير التي تكتسي طابعا أولمبيا أوتتبع مؤسسات التعليم والتكوين والوحدات الاقتصادية والإدارية موضوع تنازلات لفائدة البلديات التي تتكفل بصيانتها وتسييرها طبقا للنظام الجاري بها لعمل. (قانون التربية البدنية والرياضية المؤرخ في 23 شوال 1396 المرسوم رقم 81.76 الباب الرابع ص47.)

أوكلتا لصيانة الدورية للمنشآت الرياضية للجماعات المحلية تهدف تطبيق السياسة اللامركزية، كما أن هذه المنشآت لا يمكن تحويلها إلى مهام أخرى دون الرجوع إلى الوصاية المتمثلة في وزارة الشباب والرياضية.

1-4- دور المركبات الرياضية في تنمية والممارسة الرياضية

إن سياسة الدولة اتجاه شبابها الذي تعتبره أمن رأسمال الأمة لاسيما وعند إقرار سياسة شاملة تخصه لا يمكن تجاهل ممارسة الرياضة البدنية بصفتها عامل من عوامل تجنيد الإنسان بمصادره الطاقوية لذا فإن الدولة الجزائرية سعت إلى توفير هذا العامل لكافة فئات المجتمع الجزائري وذلك من خلال إنشاء النوادي والمرافق الرياضية الخاصة بالنشاطات الرياضية بمختلف أشكالها وأوصافها فلقد جاء في الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية في المرس ومرقم : 77- 177(06/08/1977) (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 06 أوت 1977 ، المرسوم رقم: 177-77 المتضمن إنشاء وتنظيم مكتب الحظائر المتعددة الرياضات الجزائر، المادة 03)

والمتضمن إنشاء و تنظيم عمل الحظائر المتعددة الرياضات فيمايلي:

- ✓ المساهمة في رفع مستوى التربية والتكوين للشباب بإدخال الظروف الأساسية لأجل التفتح الشامل والتام حول الممارسة الرياضية.
- ✓ العمل على انتشار الروح الرياضية وذلك بمساعدة العدد الكبير من المواطنين على ممارسة النشاطات البدنية والرياضية.

وبالنظر إلى هذه الأهداف فإن دور الحظائر المتعددة الرياضات يتمثل في:

- ✓ ضمان تهيئة وتسيير وصيانة مجموعة المرافق الرياضية وكل إرث من هذه الحظائر .

- ✓ التعاون مع جميع دور الشباب والرياضة في الولاية للتربية والثقافة للمجلس التنفيذي للولاية والسلطات الجامعية والعسكرية فيما يلي:
- ✓ المنافسة الرياضية المحلية والوطنية والدولية.
- ✓ تمرينات الرياضيين.
- ✓ التعليم والتربية البدنية والرياضية للمؤسسات الدراسية الجامعية والعسكرية. تكوين الإطارات الرئيسية من أجل خدمة الحركة الرياضية على مستوى كل ولاية.

1-5 - مجالات ممارسة الرياضية في المركبات

يلجأ في كل بداية موسم رياضي تحديد رزنامة لاستعمال المنشآت الرياضية من طرف الفرق والنوادي الرياضية وفي مجملها تقسم استعمالاتها إلى:

1-5-1-رسكلة المؤطرين: خصصت فترات زمنية مبرمجة داخل المنشآت الرياضية يتم فيها القيام بتربصات لتكوين الإطارات الرياضية حيث تكون هذه التربصات لها أولوية لتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.

- ✓ استعمالها لإجراء المنافسات
- ✓ التظاهرات الرياضية الدولية.
- ✓ البطولات الوطنية المدنية ، المدرسية ، الجامعية، والعسكرية في الحالة التي يكون تنظيمها يهدف إلى سياسة رياضية.
- ✓ مهرجان الرياضة الشعبية والرياضة لتقليدية الجزائرية
- ✓ لقاءات الرياضة الجهوية بين الفرق الجهوية والشرقية للرياضات الجماعية والتجمعات الجهوية في الرياضات الفردية.
- ✓ اللقاءات الرياضية بين فرق المستوى الوطني في الرياضات الجماعية وتنظيما لتجمعات الجهوية في الرياضات الفردية.
- ✓ اللقاءات الرياضية المحلية التي تجمع فرق داخل الولاية.
- ✓ يوم من الأسبوع يكرس من أجل تنظيم المنافسات في المجال المدرسي. *نصف يوم في كل أسبوع ينظم أو يحجز التنظيم المنافسات في المجال الجامعي والعسكري .

1-5-2-استعمالها للتدريبات:


الفصل الثالث أساسيات حول العدالة التنظيمية

- ✓ الجمعيات الرياضية ذات المستوى الوطني لها الحق في التدريب لمدة ساعتين في اليوم.
- ✓ الجمعيات الرياضية ذات المستوى الجهوي أو الشرقي لها الحق في التدريب حصتين مدة كل حصة ساعة ونصف وهذا في كل أسبوع.
- ✓ المدارس الرياضية التي تحوي الموهوبين في الميدان الرياضي في الولاية لهم الحق في التدريب لحصتين أسبوعيا تدوم كل حصة حوالي ساعة أو نصف ساعة. مؤسسة تربية، جامعية، أو وحدة عسكرية لاتحتوي منشآت رياضية يسمح لها احتضان حصص التعليم والتربية البدنية والرياضية وهذه الحصص يجب أن تكون في بداية اليوم وبعد الزوال.
- ✓ الجمعيات الرياضية المحلية

الخلاصة:

الفصل الثالث أساسيات حول العدالة التنظيمية

تحدثنا في هذا الفصل عن المركبات الرياضية و علاقتها بالرياضة، حيث تؤدي المركبات الرياضية دورا هاما في المجتمع وكذلك حجم الثقافة الرياضية لدى الدول ونلاحظ أن الجزائر اهتمت بهذا الموضوع بشكل دقيق وأساسي وتشجيع على استثمار في قطاع الرياضة لفائدة النشاط الرياضي حيث يساعد الشباب على اندماجهم في حياتهم المجموعاتية وتقادي التهميش والانحراف ، ولقد تم وضع قوانين تنظم عمل المركبات الرياضية لضمان دورها جيدا في توجيه الشباب.



الجانب التطبيقي



الفصل الرابع:

منهجية الدراسة

4-1 - الدراسات الاستطلاعية

لا يخفى على أي باحث أن ضبط الإشكالية وصياغة الفرضيات هو أساس انطلاق الدراسة وأما أدوات البحث المناسبة فهي أساس انجاز الجانب الميداني الذي يعطي مصداق للإشكالية ولما كان الاستبيان هو الأداة المعتمد عليها لإنجاز البحث لذا قمت بدراسة استطلاعية من خلال زيارة إلى المركبين الرياضيين ببلديتي برهوم وعين الخضراء بدائرة مقرة ولاية المسيلة أين قمت بتوزيع استبيان أولي على مجموعة من الموظفين المقدر عددهم ب 05 موظفين قصد الوقوف على نقائص وثغرات الاستبيان قبل التوزيع النهائي له وبعد احتكاكي بموظفي المركبات الرياضية الجوية وإجراء مناقشات معهم للتعرف على مدى وضوح الأسئلة بصفة عامة، ولقد خرجت بمجموعة من الملاحظات التي ساعدتني على المضي قدما في دراستي أخصها فيما يلي :

- التعرف على الميدان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة
- التعرف على مدى فهم واستيعاب عينة البحث لعبارات الاستبيان وتم الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:
- تساهم في تطوير فرضيات مبدئية يمكن اختبارها في دراسات أكثر تعمقا.
- توفر معلومات أولية قيمة عن مكان الدراسة والعينة والمجتمع
- تساعد في اختيار الأدوات والأساليب المناسبة لجمع وتحليل البيانات.
- تساهم في تحسين تصميم الاستبيان من خلال اختبار الأسئلة الأولية.
- تساعد في تحديد الفئة المستهدفة بشكل أدق، مما يزيد من دقة النتائج النهائية.
- يمكن أن تساعد في بناء علاقات مع المشاركين أو الجهات المعنية والتي قد تكون مفيدة في الدراسات اللاحقة.

4-2- المنهج المتبع:

حيث تختلف المناهج والتقنيات من حيث توظيفها كأدوات بحثية تبعا للاختلافات التي تمس الموضوع نفسه وهذا يعني أن الباحث ليست له إرادة في اختيار هذه المناهج ، بل كان له أن يخضع لما تمليه عليه طبيعة الموضوع وخصوصياته

وانطلاقا من طبيعة الموضوع المعالج في بحثنا هذا والذي نقوم من خلاله بوصف الظواهر التي تتمحور عموما حول قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع

4-3- متغيرات الدراسة:

يشير مصطلح المتغيرات بصفة عامة إلى أي كمية تتغير، وعلى نحو أكثر دقة يكون المتغير عبارة عن خاصية مميزة يمكن قياسها وتتخذ قيم مختلفة ومتنوعة في حالات فردية ومتعاقبة، فقد يشمل الاستخدام الواسع للمصطلح المتغير على بعض الخصائص المميزة التي لا يمكن قياسها بطريقة حسابية أو رياضية مثال ذلك الجنس والقبيلة (عكاشة عبد الكريم و آخرون، 2007، ص 93).

أ - المتغير المستقل :

هو الأداة التي يؤدي التغيير في قيمتها إلى إحداث التغيير في قيم متغيرات أخرى وتكون ذات صلة بها، كما انه السبب في علاقة السبب والنتيجة ، أي العامل المستقل الذي يزيد من قياس النواتج .

ويظهر المتغير المستقل في البحث في: العدالة التنظيمية

ب - المتغير التابع :

هو المتغير للمتغيرات الناتجة من العمليات التي تعكس الأداء أو السلوك ويعتبر المتغير المستقل تمثيل للاستجابة عن طريق المتغير التابع والذي يلاحظه الباحث من خلال معالجته للظروف المحيطة بالتجربة

ويظهر المتغير التابع في البحث في أداء المركبات الرياضية

4-4- مجتمع وعينة الدراسة:

يعرفه (GRAVITZ) على انه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر

أ- مجتمع البحث:

المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات

وأیضا يعرف مجتمع البحث على انه جميع الأفراد أو الأحداث أو الأشياء والذين يكونون موضوع مشكلة البحث حيث يجب أن يشمل مجتمع البحث عن النقاط التالية :

- احتوائه على جميع الفئات التي تدخل في البحث ويشمل جميع أفراد المجتمع الأصلي
 - مراعاة عدم تكرار الأشخاص أو بعض عينة البحث
- لذا فان مجتمع دراستنا يتكون من العاملين بمركبات ولاية المسيلة

ب- عينة البحث وكيفية اختيارها:

إن العينة هي النموذج الأولي الذي يعتمد عليه الباحث لإنجاز العمل الميداني فهي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية فهي تعتبر جزء من الكل بمعنى انه مجموعة تؤخذ من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث

فالعينة إذن هي المجتمع كله وفي بحثنا هذا كان عدد فراد المجتمع (270) موظف ، و قد استخدمنا عينة عشوائية بسيطة وشملت موظفي المركبات الرياضية الجوارية لبلدية برهوم وعين الخضراء لولاية المسيلة حيث لم نخص العينة بأي خصائص أو مميزات والتي شملت (31) موظفا بالمركبات الرياضية الجوارية محل الدراسة.

4-5- أدوات الدراسة:

4-5-1- الاستبيان

جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعميم نتائج الدراسة ويعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه وهو وسيلة من وسائل جمع البيانات تعتمد على استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة، وقد احتوى استبيان

دراستنا على ثلاثة محاور كل محور يظم مجموعة من عبارات ، المحور الأول (08) عبارات المحور الثاني (08) عبارات ، و المحور الثالث (08) عبارات ، و ركزنا في تكوينها على عاملي البيئة واللغة المستعملة وسلاسة المفردات مع وضوح العبارات و بساطتها قدر الإمكان .

4-5-2- الخصائص السيكومترية :

نعني بالخصائص السيكومترية ، مجموعة مؤشرات أو عوامل و مقادير عديدة تشير إلى جودة أداة الدراسة (الاستبيان) و قابلية قياسها لما صممت لقياسه، وأهم المؤشرات "مؤشر الصدق و الثبات و الموضوعية " .

- صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان):

بعد إعداد أسئلة أداة الدراسة في صورتها الأولية تم توزيعها على مجموعة من المحكمين من أجل تعديلها وتنقيحها أو ما يعرف بصدق المحكمين ومن أجل ذلك عرضت صورة أولية للاستبيان على عدد من الأساتذة في الاختصاص وتمحورت مجمل آراء السادة الأساتذة في حذف العبارات غير المناسبة وتعديل بعض منها وقد أسفرت العملية وفي ضوء آرائهم على جملة من الملاحظات أخذت بعين الاعتبار، حيث تم إجراء التعديلات المناسبة في إطار تحقيق أهداف المسطرة في البحث.

- **ثبات الاستبيان** : إن مفهوم ثبات الاستبيان يعني أن يكون الاختبار قادرا على أن يحقق دائما النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين أو أكثر على نفس المجموعة.

وتوجد عدة معادلات وطرق إحصائية لحساب ثبات الاستبيان وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور الاستبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة

تم التأكد من ثبات الاستبيان عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح

النتائج المتوصل إليها :

الجدول رقم 01: معامل الثبات كرونباخ الكلي ولمحاور الدراسة

الإحصائيات		المحور الأول:
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	العدالة التوزيعية يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.710	08	
الإحصائيات		المحور الثاني:
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	العدالة الاجرائية يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.680	08	
الإحصائيات		المحور الثالث:
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	العدالة الانفعالية يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.791	08	
الإحصائيات		جميع عبارات الاستبيان
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	الاستبيان كاملا يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.780	24	

توضح الجداول السابقة أن جميع معاملات الثبات عالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن قيمة هذه المعاملات اختلفت من محور لآخر، حيث بلغ حدها الأعلى في محور الثالث: العدالة الانفعالية بـ 0.791 وحدها الأدنى في محور الثاني: العدالة الاجرائية بـ 0.680 أما المحور الأول : العدالة التوزيعية فبلغ 0.710،

كما أن معامل الثبات الكلي لاستبيان الدراسة بلغ 0.780، وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام المقياس.

الفصل الرابع منهجية الدراسة

- نظرا للنتائج المتحصل عليها باستعمال معامل الثبات كرونباخ a وبالرجوع إلى الجدول السابق رقم 07 يمكن اعتبار المقياس بأنه يتميز بثبات عالي وبالتالي يمكن استعماله في دراستنا .

- الإتساق الداخلي بين محاور الدراسة

الجدول رقم 02: معامل الارتباط بيرسون بين محاور الدراسة .

Correlations				
		العدالة التوزيعية	العدالة الجرائية	العدالة الانفعالية
العدالة التوزيعية	معامل بيرسون	1	.722**	.580**
	مستوى الدلالة المعنوية		.000	.000
	عدد العينة	31	31	31
العدالة الجرائية	معامل بيرسون	.722**	1	.611**
	مستوى الدلالة المعنوية	.000		.000
	عدد العينة	31	31	31
العدالة الانفعالية	معامل بيرسون	.580**	.611**	1
	مستوى الدلالة المعنوية	.000	.000	
	عدد العينة	31	31	31

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معاملات الارتباط بيرسون بين كل المحاور والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائية، حيث أن قيمة r المحسوبة تراوحت ما بين (0.580-0.722) وهي قيم أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 30 ومنه تعتبر محاور المقياس صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

4-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية :

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS 22) وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية :

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك للتعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان ومقارنتها بالوسط

الفصل الرابع منهجية الدراسة

الإفتراضي المقدر ب (3) لأن التنقيط يتراوح من (1) إلى (5) مما يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.

- **الانحراف المعياري:** وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة فكلمًا اقتربت قيمته لصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وذات جودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.

- **معامل بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ:** وذلك من أجل معرفة مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان ومدى صدقها وتناسقها أي قياس الصدق والاتساق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة.

- **اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov^a/Shapiro-Wilk :** لمعرفة نوع توزيع البيانات للعينة محل الدراسة.

- **اختبار (one sampel T test) للعينة الواحدة:** ويستخدم هذا الاختبار بغرض التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يقارن الأوساط الحسابية لعينة الدراسة بقيمة الوسط الحسابي الفرضي وهو (3) ، مع حساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها.

حيث أن تقسيم الدرجات لكل عبارة من عبارات الاستبيان كانت كما يلي:

الجدول رقم 03: درجات الموافقة للاستبيان

غير موافق	محايد	موافق
1	2	3

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss v22

- **المدى:** لتحديد طول الفئة = أعلى درجة (موافق تماماً) - أدنى درجة (غير موافق تماماً) / عدد الدرجات، وهذا لتحديد اتجاههم نحو كل عبارة أي بتعبير آخر هل هم موافقون بدرجة كبير، أو مرتفعة، موافق نوعاً ما، أو منخفضة، أو منخفضة جداً.

الفصل الرابع منهجية الدراسة

طول الفئة = $3/(1-3) = 0.67$ وبالتالي نحصل على المجالات التالية:

وقد اعتمد الباحث في إنجاز هذا الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيس ليكرت"، وقد طلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات.

▪ درجات الاستبيان: يشمل الاستبيان على 05 درجات:

جدول رقم 02: يمثل درجات الاستبيان

مجال الوزن النسبي	درجة الموافقة	مقياس لكرت	مجال المتوسط الحسابي
أقل من 33%	درجة منخفضة	غير موافق	من 1 إلى 1.67 درجة
من 34% إلى 67%	درجة متوسطة	محايد	من 1.68 إلى 2.35 درجة
من 67% إلى 100%	درجة مرتفعة	موافق	من 2.36 إلى 3.00 درجة

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

ملاحظة: ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين أو أكثر فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهم.

4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية:

خطوات إجراء الدراسة الميدانية : تم إجراء الدراسة الاستطلاعية لعينة قدرها 05 موظفين بالمركبين الرياضيين لبلديتي برهوم وعين الخضراء لولاية المسيلة بتاريخ 22 أفريل 2024 وهذا من اجل التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة وبعدها تم تفريغ النتائج وحساب الثبات عن طريق معادلة ألفا كرومباخ باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وبعد ضبط أداة الدراسة في شكلها النهائي قمت بإجراء تطبيقي للدراسة حيث قمت بتوزيع استمارة استبيان على عينة مقدره ب 31 موظفا وكان هذا بعد استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية الذين قد عددهم ب 05 موظفين، لإبداء آرائهم حول ما جاء في هذه الاستمارة بتاريخ 17 ماي 2024، وكان ذلك عن طريق التسليم الشخصي للأداة تم استرجاع كل الاستمارات في نفس اليوم.

الفصل الرابع منهجية الدراسة

وبعد ذلك قمت بتفريغ البيانات المتحصل عليها باستخدام SPSS ابتداء من تاريخ 22 ماي 2024 حيث تم وضع البيانات التي أعطتها النظام في جداول و التي سنتطرق لتحليلها في الفصل الموالي .

خلاصة:

الفصل الرابع منهجية الدراسة

إن تحديد و ضبط مجال الدراسة الميدانية يعتبر العنصر المهم و السبيل الذي يؤدي الى الوصول إلى نتائج هادفة، وقد قمنا في دراستنا هذه بضبط مجالات الدراسة الميدانية على أساس الفروض التي وضعناها.

و قد اعتمدنا في جمع البيانات على الاستمارة الاستبائية التي سمحت لنا بالحصول على مجموعة من النتائج سنقوم بتحليلها و مناقشتها في الفصل الموالي.

وتضمن فصل منهجية البحث منهج البحث الذي استعمله الباحث في دراسته والمتمثل في المنهج الوصفي، كما تضمن دراسة استطلاعية التي كان الهدف منها التعرف والإطلاع على الظروف المحيطة بمسيري وعمال المركبات الرياضية بولاية المسيلة وبالتحديد بمركبي بلدية برهوم وبلدية عين الخضراء بدائرة مقرة والتأكد من صدق وثبات الاستبيان المعد لهذه الدراسة.

قام الباحث في هذا الفصل بالتطرق إلى المجتمع الإحصائي عينة البحث وخصائصها وحدود البحث ومجالاته، كما قام بشرح أدوات البحث المتمثلة في استبيان.

الفصل الخامس:

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد أن عرض الباحث في الفصل السابق لإجراءات الدراسة الميدانية من خلال بيان الهدف من الدراسة ومنهجها، وتحديد عينة الدراسة، وأداة الدراسة (الاستبيان)، من حيث بنائها وتقنياتها، وحساب صدقها وثباتها، وتحديد الأساليب الإحصائية في التحليل الكمي لاستجابات أفراد العينة ويتناول هذا الفصل تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى مناقشة النتائج والتعليق عليها في ضوء الأطر النظرية للدراسة، مع ربطها بنتائج الدراسات السابقة .

1- الخصائص الشخصية لأفراد عينة البحث:

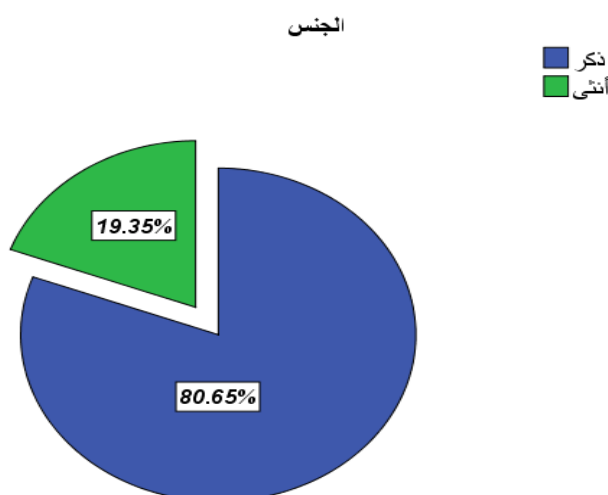
1-1-الجنس

الجدول رقم:04خصائص عينية البحث من خلال الجنس ،

		Frequency	Percent
Valid	ذكر	25	80.6
	أنثى	6	19.4
	Total	31	100.0

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

الشكل رقم01: دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال الجنس .



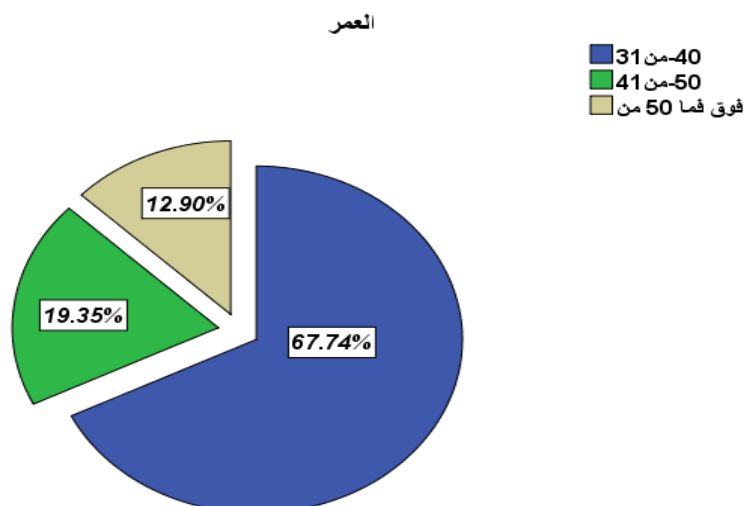
من خلال الجدول رقم 04 والشكل رقم 01 نلاحظ أن نسبة الذكور بلغت 80.65%، وبلغت نسبة الإناث 19.35% وهي النسبة الأكبر، ومنه نستنتج أن المركبات الرياضية ببلدية برهوم وعين الخضراء تعتمدان بشكل كبير في عملها على الذكور.

الجدول رقم:05 خصائص عينية البحث من خلال السن ،

		Frequency	Percent
Valid	من 31-40	21	67.7
	من 41-50	6	19.4
	من 50 فما فوق	4	12.9
	Total	31	100.0

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

الشكل رقم:02:دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال السن .



من خلال الجدول رقم 05 الشكل رقم 01 نلاحظ أن نسبة الأفراد وبلغت نسبة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 31-40 سنة بلغت 67.74% وهي النسبة الأكبر، كما بلغت فئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 41-50 سنة 19.35% ، أما فئة 50 سنة فما فوق فبلغت حوالي 12.90% وهي نسبة قليلة جداً، مما يدل على نقص في هذه الفئة واعتماد المركبات الرياضية على فئة 31 سنة إلى 40 سنة بدرجة كبيرة .

الجدول رقم 06: خصائص عينة البحث من خلال الخبرة

		Frequency	Percent
Valid	أقل من 05سنوات	17	54.8
	من 05-10سنوات	9	29.0
	من 11-15سنوات	4	12.9
	أكثر من 15	1	3.2
	Total	31	100.0

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss v22

الشكل رقم 03: دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال الخبرة

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 والشكل رقم 03 أن نسب الخبرة كانت متفاوتة بشكل كبير حيث بلغت نسبة الخبرة الأقل من 5 سنوات 20.59% فيما كانت نسبة 50% لما بين 5 إلى 10 سنوات وهي أكبر نسبة، وبلغت نسبة الأفراد التي لديهم خبرة ما بين 11 إلى 15 سنة 17.65%، وأخيراً نسبة الخبرة التي تفوق 15 سنة بلغت 11.76% وهي نسبة ضعيفة مقارنة

بالنسب السابقة وهذا راجع لنقص وجود فئة كبار السن في المديرية والتي تتجاوز سنهم 50 سنة.

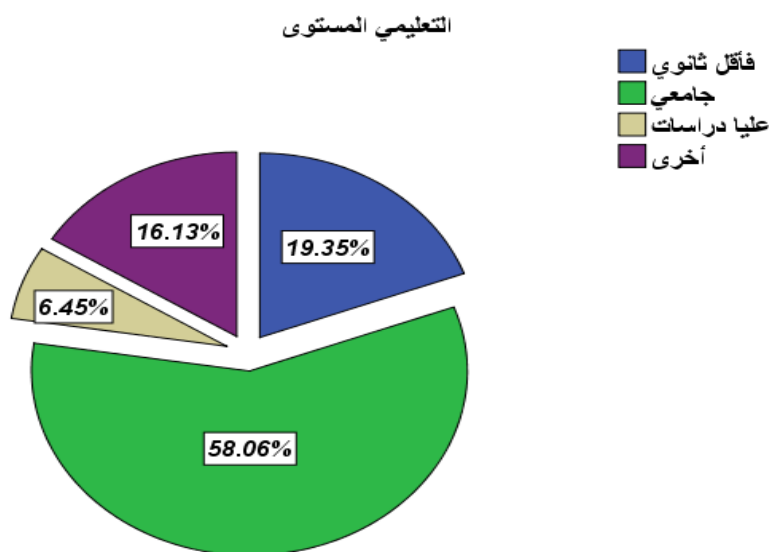
1-4-المستوى التعليمي:

الجدول رقم 07 : خصائص عينة البحث من خلال المستوى التعليمي

		Frequency	Percent
Valid	ثانوي فأقل	6	19.4
	جامعي	18	58.1
	دراسات عليا	2	6.5
	أخرى	5	16.1
	Total	31	100.0

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

الشكل رقم 04: دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال المستوى التعليمي



من خلال الجدول رقم 07 والشكل رقم 03 نلاحظ هنا أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية بلغت 58.06% وهي نسبة عالية ، أما نسبة حاملي الشهادات الثانوية فأقل بلغت 19.35%، فيما بلغت نسبة حاملي الشهادات أخرى 16.13% ، وتخصصات أخرى 16.13% وهي أعلى نسبة مما يدل على تنوع التخصصات والشهادات الموظفة للعاملين في المركبات الرياضية ببلدية برهوم وعين الخضراء.

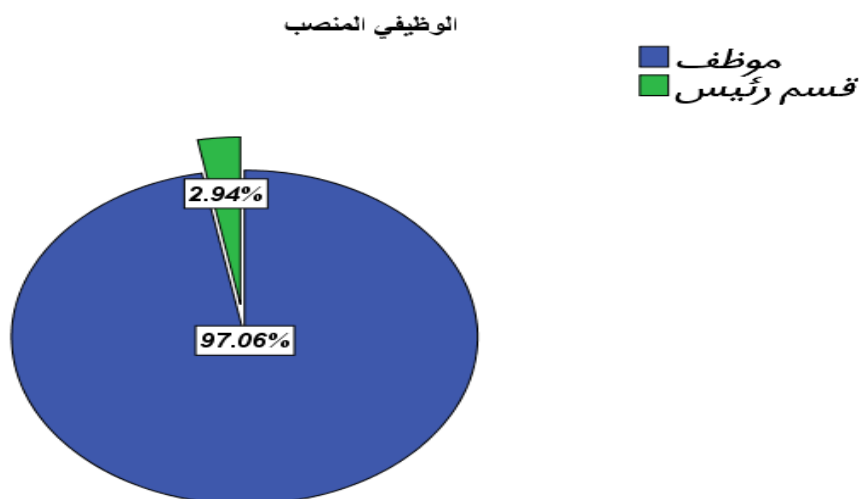
1-5-منصب الوظيفي :

الجدول رقم 08: خصائص عينة البحث من خلال المنصب الوظيفي

		Frequency	Percent
Valid	عامل مهني	8	25.8
	موظف	21	67.7
	مدير المؤسسة	2	6.5
	Total	31	100.0

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

الشكل رقم 05: دائرة نسبية تمثل خصائص عينة البحث من خلال المنصب الوظيفي



من خلال الجدول رقم 08 والشكل رقم 04. كانت أكبر نسبة لمنصب موظف ب 97.06%، أما منصب رئيس قسم فبلغ 02.94% ومنه نستنتج أن عدد العمال يشكل نسبة كبيرة من الحجم الكلي للموظفين في المديرية مقارنة بعدد رؤساء الأقسام.

2-تحليل فقرات الدراسة:

2-1-تحليل فقرات محور الأول: العدالة التوزيعية

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور العدالة التوزيعية: قصد معرفة مدى إستجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي :

جدول رقم 09: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محور العدالة التوزيعية

N			المتوسط	انحراف معياري	المحور 1: العدالة التوزيعية
الرتبة	عدد استمارات	استمارات مفقودة			
8	31	/	1.30	0.466	1- يتناسب راتب العمال مع مؤهلاتهم العلمية
5	31	/	1.70	0.596	2- الراتب الشهري للعمال يتناسب مع الجهود التي يبذلونها في عملهم
2	31	/	1.97	0.718	3- تتناسب مهام العمال مع قدراتهم في أداء العمل
1	31	/	2.37	0.669	4- هناك عدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين
4	31	/	1.77	0.679	5- تتوزع المسؤولية الإدارية على جميع العاملين في المركب بصورة متكافئة.
3	31	/	1.83	0.699	6- يتم توزيع المكافآت المالية على الموظفين بصورة عادلة كل حسب جهده ووظيفته.
6	31	/	1.57	0.504	7- يحصل كل العمال على فرص التدريب والتطوير الذاتية بشكل عادل .
7	31	/	1.33	0.606	8- استحقاق الترقية في المؤسسة

يستند إلى مبدأ الجدارة

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 4: " هناك عدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.37 وانحراف معياري 0.699، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 4 أي هناك عدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 3: " تتناسب مهام العمال مع قدراتهم في أداء العمل. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.97 وانحراف معياري بلغ 0.718، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 3 أي أنهم موافقون بدرجة متوسطة على أنه أ تتناسب مهام العمال مع قدراتهم في أداء العمل . حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 6: " يتم توزيع المكافآت المالية على الموظفين بصورة عادلة كل حسب جهده ووظيفته.. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.83 وانحراف معياري بلغ 0.699، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 6 أي أنه يتم توزيع المكافآت المالية على الموظفين بصورة عادلة كل حسب جهده ووظيفته. بدرجة متوسطة وهذا حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 5: " تتوزع المسؤولية الإدارية على جميع العاملين في المركب بصورة متكافئة "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.77 وانحراف معياري بلغ 0.679، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في

إجابتهم على العبارة رقم 5 أي تتوزع المسؤولية الإدارية على جميع العاملين في المركب بصورة متكافئة بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 2: " الراتب الشهري للعمال يتناسب مع الجهود التي يبذلونها في عملهم. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.70 وانحراف معياري بلغ 0.596، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 2 أي الراتب الشهري للعمال يتناسب مع الجهود التي يبذلونها في عملهم بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 7: " يحصل كل العمال على فرص التدريب والتطوير الذاتية بشكل عادل ... "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.57 وانحراف معياري بلغ 0.504، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 7 أي أن يحصل كل العمال على فرص التدريب والتطوير الذاتية بشكل عادل . بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 8: " استحقاق الترقية في المؤسسة يستند إلى مبدأ الجدارة "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.33 وانحراف معياري بلغ 0.606، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة رقم 8 أي أن استحقاق الترقية في المؤسسة يستند إلى مبدأ الجدارة بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 1: " يتناسب راتب العمال مع مؤهلاتهم العلمية. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.30 وانحراف معياري بلغ 0.466، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجابتهم على العبارة

رقم 1 أي يتناسب راتب العمال مع مؤهلاتهم العلمية بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

2-2- تحليل فقرات محور الثاني : العدالة الاجرائية

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور العدالة الاجرائية قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور فكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم 10 يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محور العدالة الاجرائية

N		استمارات مفقودة	انحراف معياري	المحور 2: العدالة الاجرائية	
الرتبة	عدد استمارات				المتوسط
5	31	/	1.27	0.450	9- تطبق القرارات الادارية على كل الموظفين دون استثناء
8	31	/	1.07	0.254	10- يتم إتخاذ قرارات العمل بطريقة غير متحيزة
4	31	/	1.33	0.479	11- تجمع الإدارة المعلومات الدقيقة و الكاملة حول موضوع القرار قبل اتخاذه.
2	31	/	1.70	0.750	12- تتيح الإدارة حق الاعتراض والظعن في القرارات المتخذة
6	31	/	1.17	0.379	13- تحرص الإدارة على مشاركة الموظفين لبعض القرارات الوظيفية
7	31	/	1.10	0.305	14- يسمح للعاملين بإبداء رأيهم المخالف للقرارات الصادرة عن رئيسهم المباشر.

3	31	/	1.43	0.626	15- تقدم الإدارة أسباب اتخاذ القرارات وتزود العاملين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عنها.
1	31	/	1.90	0.607	16- يتم اختيار الأفراد للاستفادة من الدورات التدريبية في مؤسسة على أساس طلبهم

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 16: يتم اختيار الأفراد للاستفادة من الدورات التدريبية في مؤسسة على أساس طلبهم"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.90 وانحراف معياري 0.607، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 16 أي يتم اختيار الأفراد للاستفادة من الدورات التدريبية في مؤسسة على أساس طلبهم. بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 12: تتيح الإدارة حق الاعتراض والظعن في القرارات المتخذة .."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.70 وانحراف معياري بلغ 0.750، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 12 أي أنهم موافقون بدرجة متوسطة على أنه تتيح الإدارة حق الاعتراض والظعن في القرارات المتخذة بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 15: " تقدم الإدارة أسباب اتخاذ القرارات وتزود العاملين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عنها."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.43 وانحراف معياري بلغ 0.626، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 15 أي أنه تقدم الإدارة أسباب اتخاذ

القرارات وتزود العاملين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عنها. بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 11: **تجمع الإدارة المعلومات الدقيقة و الكاملة حول موضوع القرار قبل اتخاذه..** ، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.33 وانحراف معياري بلغ 0.479، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 11 أي **تجمع الإدارة المعلومات الدقيقة و الكاملة حول موضوع القرار قبل اتخاذه..** بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 9: **" تطبق القرارات الادارية على كل الموظفين دون استثناء.**"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.27 وانحراف معياري بلغ 0.450، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 9 أي **تطبق القرارات الادارية على كل الموظفين دون استثناء.** بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 13: **" تحرص الإدارة على مشاركة الموظفين لبعض القرارات الوظيفية.**" حيث نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.17 وانحراف معياري بلغ 0.379، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 13 أي **تحرص الإدارة على مشاركة الموظفين لبعض القرارات الوظيفية.** بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 14: **" يسمح للعاملين بإبداء رأيهم المخالف للقرارات الصادرة عن رئيسهم المباشر..."**، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.10 وانحراف معياري بلغ 0.305، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة

منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 14 أي يسمح للعاملين بإبداء رأيهم المخالف للقرارات الصادرة عن رئيسهم المباشر... بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 10: " يتم إتخاذ قرارات العمل بطريقة غير متحيزة ".، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.07 وانحراف معياري بلغ 0.254، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 10 أي يتم إتخاذ قرارات العمل بطريقة غير متحيزة بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

2-3- تحليل فقرات محور الثالث العدالة الانفعالية

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور العدالة الانفعالية: قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي :

الجدول رقم 09: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محور العدالة الانفعالية

N			انحراف معياري	المحور 3: العدالة الانفعالية	
الرتبة	عدد استمارات	استمارات مفقودة			
6	31	/	1.03	0.183	17- تعامل الإدارة جميع العمال والموظفين باحترام وتقدير
3	31	/	1.20	0.407	18- تتسم الإدارة بالصراحة والشفافية في تعاملها مع الموظفين
4	31	/	1.10	0.305	19- تبدي الإدارة اهتماما بمصالح عمالها عندما تتخذ قرارا يتعلق بعملهم
7	31	/	1.07	0.254	20- تناقش الإدارة مبررات القرارات

					الوظيفية ونتائجها وتأثيرها على وظيفتي شخصياً مع الاهتمام بمصلحتي كفرد في التنظيم.
1	31	/	2.13	0.681	21- تعمل الإدارة على تنمية العلاقات الاجتماعية الطيبة مع جميع العاملين دون تمييز.
2	31	/	1.40	0.563	22- هناك عدالة للمسؤولين والإدارة في حسم المنازعات التي قد تحدث بين العمال.
5	31	/	1.10	0.305	23- تقدم الإدارة تفسيرات لعمالها تجعلهم يشعرون بالرضا عند اتخاذ القرارات الوظيفية
8	31	/	1.07	0.254	24- أي تغيير في ظروف العمل الحالية في المؤسسة لن يؤثر على العمال ويجعلهم يتركون العمل بسهولة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss v22

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 21: تعمل الإدارة على تنمية العلاقات الاجتماعية الطيبة مع جميع العاملين دون تمييز.، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 2.13 وانحراف معياري 0.681، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 21 تعمل الإدارة على تنمية العلاقات الاجتماعية الطيبة مع جميع العاملين دون تمييز... بدرجة متوسطة جداً حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 22 هناك عدالة للمسؤولين والإدارة في حسم المنازعات التي قد تحدث بين العمال...، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.40 وانحراف معياري بلغ 0.563، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة

منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 22 أي أنهم موافقون بدرجة منخفضة على أنه هناك عدالة للمسؤولين والإدارة في حسم المنازعات التي قد تحدث بين العمال.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 18: " تتسم الإدارة بالصراحة والشفافية في تعاملها مع الموظفين.."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.20 وانحراف معياري بلغ 0.407، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 18 أي أنه تتسم الإدارة بالصراحة والشفافية في تعاملها مع الموظفين ..بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 19: " تبدي الإدارة اهتماما بمصالح عمالها عندما تتخذ قرارا يتعلق بعملهم "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.10 وانحراف معياري بلغ 0.305، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 19 أي تبدي الإدارة اهتماما بمصالح عمالها عندما تتخذ قرارا يتعلق بعملهم. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 23: " تقدم الإدارة تفسيرات لعمالها تجعلهم يشعرون بالرضا عند إتخاذ القرارات الوظيفية "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.10 وانحراف معياري بلغ 0.305، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 23 أي تقدم الإدارة تفسيرات لعمالها تجعلهم يشعرون بالرضا عند إتخاذ القرارات الوظيفية. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 17: " تعامل الإدارة جميع العمال والموظفين باحترام وتقدير " حيث نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.03 وانحراف معياري بلغ 0.183، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم

على العبارة رقم 17 أي تعامل الإدارة جميع العمال والموظفين باحترام وتقدير.. بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 20: " تناقش الإدارة مبررات القرارات الوظيفية ونتائجها وتأثيرها على وظيفتي شخصياً مع الاهتمام بمصلحتي كفرد في التنظيم"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.07 وانحراف معياري بلغ 0.254، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 20 أي تناقش الإدارة مبررات القرارات الوظيفية ونتائجها وتأثيرها على وظيفتي شخصياً مع الاهتمام بمصلحتي كفرد في التنظيم. بدرجة منخفضة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 24: " أي تغيير في ظروف العمل الحالية في المؤسسة لن يؤثر على العمال ويجعلهم يتركون العمل بسهولة."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 1.07 وانحراف معياري بلغ 0.254، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة منخفضة في إجاباتهم على العبارة رقم 24 أي أي تغيير في ظروف العمل الحالية في المؤسسة لن يؤثر على العمال ويجعلهم يتركون العمل بسهولة.. بدرجة منخفضة وهذا حسب وجهة نظرهم.

3- اختبار فرضيات الدراسة

سيتم تحليل نتائج اختبار الفرضيات من خلال تطبيق اختبار (one sampel T test) (للعينة الواحدة

سيتم تحليل نتائج اختبار الفرضيات من خلال تطبيق اختبار (one sampel T test) للعينة الواحدة

3-1- الإجابة على التساؤل الأول: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة التوزيعية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة

الجدول رقم 10: اختبار الفرضية الأولى

المحور 1: العدالة التوزيعية						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة		
0.063	0.302	2.36	31	القيمة		
2 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	T	القيمة
مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض					
1.04	1.11	1.356	.000	30	20.023	القيمة

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات المحور الأول المتعلق ب: العدالة التوزيعية بلغ (2.36) بإنحراف معياري بلغ (0.302) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=2) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة التوزيعية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (20.023) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 30 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

3-2- الإجابة على التساؤل الثاني: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الاجرائية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و بلدية برهوم

الجدول رقم 11: اختبار الفرضية الثانية

المحور 2: العدالة الاجرائية						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة		
0.111	0.523	2.50	31	القيمة		
2 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	t	القيمة
مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض					
1.07	0.63	1.103	0.000	30	10.119	القيمة

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات المحور الثاني المتعلق ب: العدالة الاجرائية. بلغ (2.50) بإنحراف معياري بلغ (0.523) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=2) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الاجرائية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء وبلدية برهوم ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (10.119) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 30 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

3-3- الإجابة على التساؤل الثالث: لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة

الانفعالية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة

الجدول رقم 12: اختبار الفرضية الثالثة

المحور 3: العدالة الانفعالية						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة		
0.066	0.412	2.26	31	القيمة		
2 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى المعنوية	درجة الحرية	T	القيمة
مستوى	مستوى					

ارتفاع	انخفاض	sig	30	10.213	القيمة
1.52	0.49	0.000			

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات المحور الثالث المتعلق بـ: العدالة الانفعالية. بلغ (2.26) بإنحراف معياري بلغ (0.412) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي ($u=2$) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الانفعالية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (10.213) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 30 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

4- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

مما سبق وبناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS والنتائج المحصلة منه وبالآدوات الإحصائية المستعملة نستخلص النتائج التالية:

- من اختبارنا للفرضية الأولى والتي مفادها يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة التوزيعية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة توصلنا إلى صحة هذه الفرضية حيث استنتجنا أنه يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة التوزيعية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة من خلال ما لمسناه من إجابات المبحوثين ومن خلال تناسب رواتب العمال مع مؤهلاتهم العلمية وتناسب مهامهم مع قدراتهم وتوزع المسؤوليات الإدارية بصورة متكافئة بالإضافة لحصول كل العمال على فرص التدريب والتطوير بشكل عادل، اتفقت نتائج الفرضية مع نتائج دراسة محمد عبد الله من حيث تكافؤ في توزيع المسؤوليات بين الموظفين وحصول كل العمال على فرصة التدريب

- من اختبارنا للفرضية الثانية والتي مفادها: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الاجرائية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و بلدية برهوم حيث توصلنا

إلى صحة هذه الفرضية فمن خلال إجابات أفراد العينة حيث تبين لنا أن هناك وجود لبعد العدالة الاجرائية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء وبلدية برهوم وذلك من خلال تطبيق القرارات الادارية على الموظفين دون استثناء والسماح للعاملين بابداء رأيهم مع حرص الادارة على مشاركة الموظفين لبعض القرارات الوظيفية مع اتاحة حق الاعتراض والطعن في القرارات المتخذة من طرف إدارات المركبات الرياضية محل الدراسة ، تناسبت نتائج هذه الفرضية مع دراسة ليلي بن علي ، من حيث السماح للعمال بابداء رأيهم وتطبيق القرارات الادارية على الكل دون استثناء

- من اختبارنا للفرضية الثالثة والتي مفادها لا يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الانفعالية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة حيث توصلنا إلى عدم صحة هذه الفرضية نظرا لوجود أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لوجود بعد العدالة الانفعالية في المركبات الرياضية لبلديتي عين الخضراء و برهوم بولاية المسيلة وذلك من خلال تعامل ادارة المركبين مع جميع العاملين باحترام وتقدير واتسام الإدارة بالصرحة والشفافية في تعاملها مع الموظفين وتقديم الادارة لتفسيرات لعمالها مع تنمية العلاقات الاجتماعية الطيبة مع جميع العاملين دون تمييز ، اتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة صديقي بوزيان من خلال وجود الشفافية والصرحة في تعامل الادارة مع الموظفين بالاضافة لوجود تنمية للعلاقات الاجتماعية.

خلاصة:

تناول الفصل الخامس دراسة ميدانية في مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة من أجل أهمية العدالة التنظيمية في تسيير المركبات الرياضية، حيث تم اختبار الفرضيات عن طريق توزيع الاستبيان وجمعه وتحليله بالبرنامج الإحصائي SPSS، ليتم بعد ذلك حساب درجة ثبات الاستبيان ومختلف النسب ومقاييس النزعة المركزية والتشتت للتمكن من تحليلها وتفسير نتائجها والوقوف على مدى صحة الفرضيات الموضوعة من عدمه، حيث تم في الأخير التوصل إلى أهمية الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في تسيير المركبات الرياضية وهي محور الدراسة وبالتالي أهمية هذا الأخير في تحسين و تطوير المؤسسات الرياضية بشكل عام.



الاستنتاجات والاقتراحات

الخاتمة:

في الختام، تعد العدالة التنظيمية عنصرًا حيويًا في تسيير المركبات الرياضية، حيث تساهم بشكل كبير في تعزيز الشفافية، والمساءلة، والإنصاف داخل المنظمات الرياضية. إن تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية يؤدي إلى تحقيق توازن بين جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الرياضيين، والإداريين، والجمهور، والرعاة. هذا التوازن هو المفتاح لضمان بيئة عمل صحية ومستدامة، حيث يشعر الجميع بأن حقوقهم محفوظة وأنهم يتلقون معاملة عادلة.

العدالة التنظيمية تعزز الثقة بين مختلف مكونات المنظمة الرياضية، وتدعم روح الفريق والعمل الجماعي. فعندما يشعر الأفراد بالعدالة والإنصاف، يصبحون أكثر تحفيزًا والتزامًا بتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم العدالة التنظيمية في تقليل النزاعات والخلافات، مما يتيح للمنظمات الرياضية التركيز على تطوير الأداء وتحقيق النجاح.

من الناحية العملية، تشمل العدالة التنظيمية مجموعة من السياسات والإجراءات التي تضمن توزيعًا عادلًا للموارد، وفرصًا متساوية للتقدم، وتعاملًا منصفًا مع جميع الأعضاء. يمكن تحقيق ذلك من خلال وضع قواعد ولوائح واضحة، وضمان التزام الجميع بها، وتطبيق آليات فعالة لمراقبة الأداء ومراجعة القرارات.

علاوة على ذلك، تلعب العدالة التنظيمية دورًا أساسيًا في تعزيز السمعة الإيجابية للمنظمات الرياضية على المستوى المحلي والدولي. فالمنظمات التي تلتزم بمبادئ العدالة تحظى بثقة واحترام الجماهير والشركاء، مما يساهم في تعزيز الدعم والتمويل والتعاون على مختلف الأصعدة.

في النهاية، يمكن القول إن العدالة التنظيمية ليست مجرد قيمة أخلاقية، بل هي ركيزة أساسية لاستدامة النجاح والتفوق في عالم الرياضة. من خلال الالتزام بمبادئ العدالة، يمكن للمنظمات الرياضية أن تبني بيئة مزدهرة تحقق فيها الأهداف وتلبي تطلعات جميع أفرادها. لذا، يجب على القادة الرياضيين والمديرين التنفيذيين أن يضعوا العدالة التنظيمية في صميم استراتيجياتهم وسياساتهم لضمان مستقبل مشرق للرياضة.

الاستنتاج العام:

قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية هو موضوع شائك ومهم يستحق الكثير من الاهتمام والدراسة. حيث يتعلق هذا المفهوم بقدرة المؤسسات الرياضية على تطبيق وتحقيق المعايير العدالة والمساواة داخل هياكلها وعملياتها. وترتكز أهمية قياس العدالة التنظيمية على فهم كيفية تأثير هذه العمليات على جميع الفئات والأعضاء داخل المنظمة، بما في ذلك اللاعبين، والمدربين، والإداريين، والمشجعين.

- التكافؤ والفرص المتساوية
- المشاركة الشفافة والديمقراطية:
- التفاعل والتواصل الفعال :
- العدالة التوظيفية:
- العدالة التوجيهية والنفسية:
- التوزيع العادل للموارد

قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية يتطلب استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات، بما في ذلك الاستبيانات، والمقابلات، وتحليل البيانات، لقياس مدى تحقيق المؤسسة لمبادئ العدالة والمساواة. ومن خلال فهم وتحليل نتائج هذه القياسات، يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير لضمان تحقيق العدالة التنظيمية الشاملة داخل المنظمة الرياضية.

وانطلاقاً من دراستنا لهذا الموضوع وفي حدود إمكاناتنا حاولنا قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية دراسة حالة المركبات الرياضية بولاية المسيلة وهذا من خلال أهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة وعرض ومناقشة النتائج توصل الباحث إلى:

الاقتراحات: من خلال النتائج التي تم التوصل إليها ارتأينا إلى تقديم الاقتراحات التالية:

- ينبغي أن يتمتع أعضاء المؤسسة الرياضية بالقدر الكافي من التفاعل والتواصل مع بعضهم البعض ومع الإدارة، بحيث يتسنى لهم التعبير عن احتياجاتهم ومخاوفهم بشكل فعال.
- يجب أن توفر المنظمة فرصًا متساوية لجميع الأفراد، بغض النظر عن خلفياتهم أو هوياتهم، سواء كان ذلك في فرص المشاركة في الأنشطة الرياضية أو الفرص الإدارية.
- يجب أن تكون عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات الرياضية شفافة ومستتيرة، مما يسمح لجميع الأعضاء بالمشاركة بطريقة ديمقراطية ومنصفة
- يجب على الإدارة والقادة داخل المؤسسة أن يكونوا عادلين في توجيهاتهم وتقديم الدعم النفسي للأعضاء، بما يساعدهم على النمو والتطور الشخصي والرياضي.
- يجب توزيع الموارد المالية والمادية بشكل عادل داخل المنظمة، بحيث يتاح لجميع الأعضاء فرصًا متساوية للتطور والنجاح.

آفاق الدراسة:

لاشك أن هناك العديد من الجوانب التي لم تستوفها الدراسة، وهي جوانب ينبغي الاهتمام بها في مجال معرفة أهمية الرقمنة في تنظيم وتسيير الإدارة الرياضية ، والتي نرى أنها تشكل مواضيع بحث مستقبلية نذكر منها مايلي:

- العوامل المؤثر على العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية.
- مدى ارتباط وتكامل أبعاد العدالة التنظيمية ببعضها البعض.
- تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعمال وأداء الإدارة الرياضية.



المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1- الكتب

1. عفاف ع المنعم درويش: الإمكانيات في التربية البدنية، منشأة المعارف الإسكندرية، 1998،
2. مفتي إبراهيم حمادة: تطبيقات الإدارة الرياضية، المدارس، الجامعات، الاتحادات الرياضية، الأندية مركز الكتاب للنشر، القاهرة 1999 .
3. د. عبد الرحمن الشامي: العدالة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي، دار الفكر العربي، الطبعة: الأولى، مصر، 2015
4. د. ليلي محمد عبد الله، العدالة التنظيمية وأثرها في الأداء المؤسسي، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة: الثانية، عمان، 2017
5. د. خالد عبد العزيز، إدارة العدالة التنظيمية: الأبعاد والأثر، دار الجامعة الجديدة للنشر، الطبعة: الأولى، السعودية، 2018
6. د. يوسف عبد الله النجار، العدالة التنظيمية في المؤسسات الحكومية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، عمان، 2020
7. د. سامية محمد، العدالة التنظيمية والتنمية الإدارية، مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة: الأولى، دمشق، 2019

2- المذكرات والرسائل

1. بعارسية صباح، بن فرج سارة، دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة حالة بجامعة المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020/2019.
2. عبد الحميد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيط البحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام برنامج SPSS دار الشروق 2007.
3. الربيعي، حاكم محسن محمد والحداوي، حامد كريم والزبيدي، حيدر حمودي علي. اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية و الاغتراب الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء .. عينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة. 2012.

3- المقالات

1. عامر علي حسين العطوي، العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورها في تقليل سلوك العمل المنحرف دراسة تطبيقية في معمل سمنت المثنى، مجلة الغري للعلوم، العدد 07، 2011.
2. سامر عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 4، 2008.

3. راتب السعود، سوزان سلطان، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد2، 2009.
4. سامر عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد4 ، العدد 4، 2008
5. عامر علي حسين العطوي، العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورها في تقليل سلوك العمل المنحرف دراسة تطبيقية في معمل سمنت المثنى، مجلة الغري للعلوم، العدد2011، 07.
6. عامر علي حسين العطوي، اثر العدالة التنظيمية في الاداء السياقي دراسة تحليلية لأراء اعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارة و الإقتصادية، المجلد 10، العدد1، 2007
7. خالدية مصطفى عطا،مها عارف بريس، العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في رئاسة الجامعة المصرية، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد 23.
8. سحر عناوي رهيو، دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهكم التنظيمي دراسة تحليلية لأراء عينة من منتسبي كلية التربية -جامعة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 10، 2014.
9. محارمة محارمه، ثامر محمد، "مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطبيلية بالعدالة التنظيمية :دراسة ميدانية، مجلة الإداري معهد الإدارة العامة، المجلد 04، العدد02، 2000.
10. عامر عبد المجيد البشاشة : اثر العدالة التنظيمية في بمورة التماثل التنظيمي في المؤسسات الرياضية، مجلة أردنية في إدارة الأعمال ، عمان ، الأردن ، 2008.

4- المحاضرات


1. بوداود عبد اليمين: محاضرة في تسير المنشآت الرياضية، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، محمد بو ضياف المسيلة 2006.
2. منشور وزارة الشباب والرياضة، المركبات الجوارية، الجزائر، 1994
3. حسن أحمد الشافعي، إبراهيم ع المقصود: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، الإمكانات والمنشآت في المجال الرياضي، دار الوفاء الدنيا الطباعة والنشر، ط 1، 2004.

5- القوانين والمراسيم:

1. المواد (88-89-90 من الجلسات الوطنية للرياضة بقصر الأمم - نادي الصنوبر ، أيام 12-22 ديسمبر 1993
2. المواد (90-91-92-93-94-95-96-97-98 من الجلسات الوطنية للرياضة بقصر الأمم نادي الصنوبر ،أيام 12-22 ديسمبر 1993
3. المواد (99-100-) من البابا لخامس التمويل من الجلسات الوطنية الرياضية بقصر الأمم، نادي الصنوبر ، أيام 21-22 ديسمبر 1993.
4. المرسوم التنفيذي رقم: (416-91) المؤرخ في 2-11-1991، الجزائر
5. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 06 أوت 1977 ، المرسوم رقم: 77-177 المتضمن إنشاء وتنظيم مكتب الحظائر المتعددة الرياضات الجزائر، المادة 03
6. وزارة الشباب والرياضة، الأمر رقم 05-19 المتعلق بتوجيهها لمنظومة الوطنية للتربية البدنية وتنظيمها وتطويرها الباب الرابع المادة 89 25/02/1995 .
7. قانون التربية البدنية والرياضية المؤرخ في 23 شوال 1396 المرسوم رقم 81.76 الباب الرابع المواد (101-102-103-104) من الباب الخامس التمويل من الجلسات الوطنية الرياضية بقصر الأمم ، ناديا الصنوبر ، أيام -21-22 ديسمبر 1993

6- المواقع الالكترونية:

1. حاكم محسن محمد الربيعي، حامد الحدراوي، أختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتدال الوظيفي (دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل سمنت الكوفة)، ص6.شوهد 15 جوان 2016، على الموقع <http://www.iasj.net>.
2. جودة محفوظ، أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، ص 05.تاريخ الإطلاع: 21 جوان 2016، على الموقع: <https://www.researchgate.net>.

A decorative frame with a scalloped, double-line border in a brownish-gold color. Inside the frame, at the top center, is a small decorative flourish consisting of three stylized, symmetrical scroll-like elements. Below this flourish, the Arabic word "الملاحق" (Al-Malahiq) is written in a bold, black, serif font.

الملاحق

استبيان حول "

قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية دراسة حالة
(في المركبات الرياضية ببلدية عين الخضراء وبلدية برهوم) "

الأخ الكريم / الأخت الكريمة - العامل بالمركب الرياضي :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع : تعبئة استبيان لانجاز مذكرة ماستر

في إطار إنجازنا لمذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الادارة والتسيير الرياضي تخصص تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية تحت عنوان: **قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية دراسة حالة (في المركبات الرياضية ببلدية عين الخضراء وبلدية برهوم)** ، نحن بصدد تطبيق استمارة استبيان للحصول على المعلومات اللازمة لانجاز البحث، لذا يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان آملين منكم توشي الدقة والموضوعية والشفافية لما له من أثر ايجابي في إنجاح هذا البحث، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم نحو كل عبارة من العبارات الواردة في الاستبيان علما بأن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق الاحترام...

إشراف:

د. نويري بوكر

إعداد الطالب :

عيلان سمير

السنة الجامعية : 2024/2023

المحور الثاني: قياس العدالة التنظيمية
البعد 01 : العدالة التوزيعية

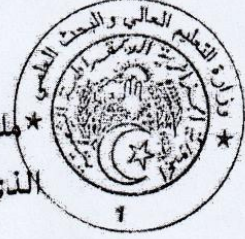
الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	يتناسب راتب العمال مع مؤهلاتهم العلمية			
02	الراتب الشهري للعمال يتناسب مع الجهود التي يبذلونها في عملهم			
03	تتناسب مهام العمال مع قدراتهم في أداء العمل			
04	هناك عدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين			
05	تتوزع المسؤولية الإدارية على جميع العاملين في المركب بصورة متكافئة.			
06	يتم توزيع المكافآت المالية على الموظفين بصورة عادلة كل حسب جهده ووظيفته.			
07	يحصل كل العمال على فرص التدريب والتطوير الذاتية بشكل عادل .			
08	استحقاق الترقية في المؤسسة يستند إلى مبدأ الجدارة			

البعد 02: العدالة الاجرائية

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
09	تطبق القرارات الادارية على كل الموظفين دون استثناء			
10	يتم إتخاذ قرارات العمل بطريقة غير متحيزة			
11	تجمع الإدارة المعلومات الدقيقة و الكاملة حول موضوع القرار قبل اتخاذه.			
12	تتيح الإدارة حق الاعتراض والطعن في القرارات المتخذة			
13	تحرص الإدارة على مشاركة الموظفين لبعض القرارات الوظيفية			
14	يسمح للعاملين بإبداء رأيهم المخالف للقرارات الصادرة عن رئيسهم المباشر.			
15	تقدم الإدارة أسباب اختاذ القرارات وتزود العاملين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عنها.			
16	يتم اختيار الافراد للاستفادة من الدورات التدريبية في مؤسسة على أساس طلبهم			

البعد 03: العدالة الانفعالية

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
17	تعامل الإدارة جميع العمال والموظفين باحترام وتقدير			
18	تتسم الإدارة بالصراحة والشفافية في تعاملها مع الموظفين			
19	تبدي الإدارة اهتماما بمصالح عمالها عندما تتخذ قرارا يتعلق بعملهم			
20	تناقش الإدارة مبررات القرارات الوظيفية ونتائجها وتأثيرها على وظيفتي شخصياً مع الاهتمام بمصلحتي كفرد في التنظيم.			
21	تعمل الإدارة على تنمية العلاقات الاجتماعية الطيبة مع جميع العاملين دون تمييز.			
22	هناك عدالة للمسؤولين والإدارة في حسم المنازعات التي قد تحدث بين العمال.			
23	تقدم الإدارة تفسيرات لعمالها تجعلهم يشعرون بالرضا عند إتخاذ القرارات الوظيفية			
24	أي تغيير في ظروف العمل الحالية في المؤسسة لن يؤثر على العمال ويجعلهم يتركون العمل بسهولة			



ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيدة(ة): عيلان سمير الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 2099126504 والصادرة بتاريخ 2023/04/12
المسجل(ة) بكلية / معهد علم تعديلات نظام لينة الخ الجزائرية والسياسي الرياضي
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: أهمية العمالة التنظيمية في تسيير
المركبات الرياضية

أصبح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023/06/17

توقيع المعني (ة)

مكرر للمصادقة على امضاء
السيدة / السيد
عن الخضراء في

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
ومتفويض منه / الموظف المفوض
توفيق بركات



المخلص:

تهدف دراسة قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية إلى فهم مدى اتباع وتحقيق هذه المركبات لمعايير العدالة والمساواة داخل هيكلها وعملياتها. وتتنوع جوانب العدالة التنظيمية من الفرص المتساوية للمشاركة والتوظيف إلى الشفافية في اتخاذ القرار وتوجيهات الإدارة.

ومن خلال دراستنا التي جاءت تحت عنوان قياس العدالة التنظيمية في المركبات الرياضية دراسة حالة المركبات الرياضية بولاية المسيلة، حيث استنتجنا أن هناك وجود لتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية في المركبات محل الدراسة بمستوى جيد.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية العدالة الانفعالية، المركبات الرياضية.

Abstract:

The study of measuring organizational justice in sports vehicles aims to understand the extent to which these vehicles follow and achieve standards of justice and equality within their structures and operations. Aspects of organizational justice range from equal opportunities for participation and employment to transparency in decision making and management direction.

Through our study, which came under the title of measuring organizational justice in sports vehicles, a case study of sports vehicles in the state of M'sila, we concluded that there is a good level of application of the dimensions of organizational justice in the vehicles under study.

Keywords: organizational justice, distributive justice, procedural justice, emotional justice, sports components.