

قياس مستوى العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار

قاسم غالي عايد

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار

imqas337@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2025/4 /1

تاريخ استلام البحث 2025/2/19

الملخص

تناولت هذه الدراسة العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية قياس مستوى العدالة الوظيفية تعتبر الإدارة هي المظلة التي تشمل التنظيم والعدالة الوظيفية، حيث تقوم الإدارة بتصميم الهيكل التنظيمي وتحديد الإجراءات والسياسات التي تضمن تحقيق العدالة الوظيفية، يساهم التنظيم الفعال في تحقيق العدالة الوظيفية من خلال تحديد المسؤوليات والسلطات وتوضيح الإجراءات وتوفير قنوات اتصال فعالة، وتكمن أهمية البحث في تحقيق اهم مفاهيم العدالة لدى العاملين في مؤسسة مترابطة ومتكاملة، وتعتبر من أهم عوامل نجاح المنظمات في العصر الحديث. يجب على المنظمات الاهتمام بتطوير هذه المفاهيم وتطبيقها بشكل فعال لتحقيق أهدافها والبقاء في المنافسة بين العاملين التحقيق الرغبات والعمل بجد وعدم التسرب في الاداء الوظيفي ونجاز العمل المطلوب التحقيق الأهداف المنشودة والمعمول به . وهدف البحث الى:-

1. تصميم وبناء مقياس العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار .
 2. قياس مستوى العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار.
- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية إذ إن طبيعة الظاهرة والأهداف الموضوعية تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب.
- تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وهم مدرسي التربية الرياضية بمحافظة ذي قار والبالغ عددهم (400) مدرس ونسبة 100% وقد اختار الباحث عينات من مجتمع البحث بما يتناسب مع الخطوات الرئيسية لحل مشكلة البحث كعينة التجربة الاستطلاعية وعينة البناء وعينة التطبيق الرئيسية .
- استنتج الباحث ظهر إن عينة التطبيق قد وقعت في المستوى جيد.

الكلمات المفتاحية : مستوى العدالة الوظيفية ، مدرسي التربية الرياضية ، محافظة ذي قار

Measuring the Level of Job Justice among Physical Education Teachers in Dhi Qar Governorate

Qasim Ghali Ayed

College of Physical Education and Sports Sciences, University of Dhi Qar
imqas337@gmail.com

Research received: February 19, 2025. Research published: April 1, 2025.

Abstract

This study examined job justice among physical education teachers, measuring the level of job justice. Management is the umbrella term encompassing organization and job justice. Management designs the organizational structure and determines procedures and policies that ensure job justice. Effective organization contributes to achieving job justice by defining responsibilities and authorities, clarifying procedures, and providing effective communication channels. The importance of this study lies in its understanding of the most important concepts of justice among employees in an interconnected and integrated organization, which is considered one of the most important factors for the success of organizations in the modern era. Organizations must focus on developing and effectively applying these concepts to achieve their goals and remain competitive among employees. This includes fulfilling desires, working diligently, avoiding job performance leakage, and completing the required work to achieve the desired and established goals. The research aims to:

1-Design and construct a job justice scale for physical education teachers in Dhi Qar Governorate.

2-Measure the level of job justice among physical education teachers in Dhi Qar Governorate.

The researcher used a descriptive survey approach due to its suitability for the nature of the current study. The nature of the phenomenon and the established objectives require the researcher to choose an appropriate approach.

The research sample was intentionally selected, comprising (400) physical education teachers in Dhi Qar Governorate, representing 100% of the sample. The researcher selected samples from the research community in accordance with the main steps to solve the research problem, such as the exploratory sample, the construction sample, and the main application sample.

The researcher concluded that the application sample achieved a good level.

Keywords: Job justice level, physical education teachers, Dhi Qar Governorate

1 التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

إن التعليم رسالة من أجل الرسائل التي حملها الفكر الإنساني بعد الرسالات عبر الأجيال، فالدور الذي يقوم به المدرس في العملية التربوية دور هام ورئيس، فهو عصب العملية التربوية والدعامة في نجاحها، وعليه يتوقف الوصول بالبرامج التعليمية إلى أهدافها، وتحقيق النمو المتكامل للمتعلمين في مجالاته المختلفة، وحيث أن كل العوامل التي تؤثر فيها مثل (المناهج والكتب والإدارة والإشراف... الخ) رغم أهميتها فهي لا تحقق أهدافها إلا إذا وجد المدرس القادر على الاستفادة منها على خير وجه. وبالنظر إلى عمل المدرس نرى أن أدواره متعددة، فهو الذي يقوم بالدور الرئيس في عملية التربية والتعليم، وهو الذي يحدد درجة الاستفادة من الوسائل ومصادر التعلم، وهو الذي يحدد الجو العام داخل الصف، وهو الذي ينمي ويغرس القيم والاتجاهات الإيجابية المرغوبة لتكوين المواطن الصالح، فهو بذلك يعمل على إكساب وتعديل السلوك، والذي يعد المقياس الرئيس لنجاح عملية التربية وتحتاج العملية التعليمية إلى مدرس يحقق أهدافها، ولتحقيق ذلك فلا بد من توفير عوامل العدالة والاستقرار والأمن الوظيفي له، فكفاءة المدرس وفاعليته في العملية التعليمية ترتبط بعوامل متعددة من أبرزها العدالة الوظيفية لديه وإيمانه بالتعليم رسالة ومهنة بما تحقق له هذه المهنة من مكانة اجتماعية واقتصادية تتناسب مع أجر المهنة وعظم الرسالة. ومن المعروف أن معنويات الأفراد لها أهمية كبيرة في مجال العمل انطلاقاً من كونها مقياساً لفاعلية العاملين وإفادتهم في المؤسسة. لذلك أصبح الاهتمام بالعدالة الوظيفية ورضا العاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس وردود أفعالهم وظروف عملهم المادية، والإدارية، والاجتماعية والنفسية .

2-1 مشكلة البحث:

لذلك أصبح الاهتمام بالعدالة الوظيفية ورضا المدرسين عن عملهم من الاتجاهات الحديثة التي تتجه إليها التربية اليوم، فقد أخذت تنظر إلى العدالة الوظيفية عند المدرسين نظرة خاصة باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز وإثارة الدافعية، وغدت تهتم بالعوامل المؤثرة فيها لما لها من علاقة إيجابية مع الأداء والإنجاز وزيادة الدافعية وإنتاجية المدرسين نحو عملهم، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن قياس مستوى العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار ، وبالتحديد فقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما واقع قياس مستوى العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار؟

السؤال الثاني: قياس مستوى العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار؟

3-1 أهداف البحث:

1. تصميم وبناء مقياس العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار .
2. قياس مستوى العدالة الوظيفية لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار .

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار .

2-4-1 المجال المكاني : مديرية العامة التربية ذي قار .

3-4-1 المجال الزماني: من 2024/10/11 الى 2025/2/30.

5-1 تحديد المصطلحات:**لعدالة الوظيفية:**

هي مفهوم يتعلق بمعاملة الموظفين بشكل عادل ومنصف، ويشمل ذلك العدالة في التوزيع (توزيع الموارد والمكافآت بشكل عادل)، والعدالة الإجرائية (اتباع إجراءات عادلة وشفافة في اتخاذ القرارات)، والعدالة التفاعلية (معاملة الموظفين باحترام وتقدير)."

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:**1-2 منهجية البحث :**

منهج البحث هو "الطريقة التي تعتمد على التفكير الاستقرائي والاستنتاجي واستخدام أساليب الملاحظة العلمية وفرض الفروض والتجربة لحل مشكلة معينة والوصول إلى نتيجة معينة". لذا اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة المشكلة وتحقيق اهداف البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته :

مجتمع البحث هو "جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث"، اما عينة البحث فهي "تمثل عدداً من الافراد او الاشياء يتم اختيارها وفقاً لقاعدة او اسلوب معين من المجتمع الاحصائي الذي يمثل هذا المجتمع ، حيث بلغ مجتمع البحث (535) مدرسا في مديرية العامة التربية محافظة ذي قار ، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية حيث تكونت من (400) موظف وبنسبة (74.766%) من مجتمع البحث ، وقد اختار الباحث عينات من مجتمع البحث بما يتناسب مع الخطوات الرئيسية لحل مشكلة البحث وكانت على النحو التالي :

جدول (1) يبين توزيع عينة البحث

العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة بناء	عينة التجربة الرئيسية
400	50	180	140

2-3 الوسائل والادوات المستعملة بالبحث:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات والبيانات:

- المصادر العربية والاجنبية .
- شبكة الانترنت
- الملاحظة
- المقابلات الشخصية
- الاستبيان
- الاختبارات والقياس

2-3-2 ادوات البحث :

- جهاز حاسوب (لا بتوب) نوع (fujitsu)
- ورق ابيض (A4)
- اقلام رصاص
- حاسبة يدوية نوع (kenko)

2-4 اجراءات البحث الرئيسية:

2-4-2 اداة البحث :

لتحقيق اهداف البحث الحالي تطلب بناء مقياس العدالة الوظيفية و من خلال اطلاع الباحث على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس والاستعانة بأراء بعض الخبراء في هذا المجال من أجل تحديد بعض المجالات التي لها دور كبير في بناء المقياس ، وقد حدد الباحث (6) مجالات خاصة بالعدالة الوظيفية وهي: (العدالة في التوظيف والترقية، العدالة في الاجور والمزايا، العدالة في بيئة العمل ، العدالة في التعامل، المشاركة الجماعية ، العدالة في انتهاء الخدمة) وبعدها صمم الباحث استمارة استبيان لمجالات المقياس، وتم عرضها على ذوي الخبرة والاختصاص في التربية الرياضية وفي اختصاصات علم الإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وكان عددهم (13) خبيراً ومختصاً وذلك لتحديد المجالات

الرئيسة لبناء مقياس العدالة الوظيفية وإبداء أي ملاحظات حول مدى صلاحية المجالات أو تعديلها، ومن خلال اجابات الخبراء تم استبعاد بعض المجالات التي لم يتفق الخبراء على صلاحيتها والتي كانت درجة مربع كأي المحسوبة اكبر من الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05) وتعديل بعضها وتم قبول المجالات التالية :

جدول (2) يبين النسبة المئوية وقيمة (كا²) للآراء الخبراء لمجالات مقياس العدالة الوظيفية

ت	المجالات	يصلح	النسبة المئوية	لا يصلح	النسبة المئوية	كا ²	Sig	الدلالة
1	العدالة في التوظيف والترقية	9	%84.61	2	%15.39	6.23	0.01	معنوي
2	العدالة في الاجور والمزايا	9	%100	صفر	صفر%	13	0.00	معنوي
3	العدالة في بيئة العمل	8	%92.30	1	%7.7	9.30	0.00	معنوي
4	المشاركة الجماعية	9	%69.23	4	%30.77	1.92	0.16	غير معنوي
5	العدالة في التعامل	7	%84.61	2	%15.39	6.23	0.01	معنوي
6	العدالة في انتهاء الخدمة	5	%100	صفر	صفر%	13	0.00	معنوي

قيمة كا² الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05)

2-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس العدالة الوظيفية :

قام الباحث بعرض فقرات المقياس على الخبراء والمختصين وذلك بعد تصميم استمارة استبيان خاصة بفقرات المقياس والبالغ عددها (40) فقرة موزعة على خمسة محاور وذلك من اجل تحديد صلاحية الفقرات، اذ طلب الباحث من السادة الخبراء والمختصين ابداء ملاحظاتهم حول مدى صلاحية صياغة الفقرات ومضمونها وسلامتها والمجالات الرئيسية وارتباط كل فقرة بالمجال الذي وضعت فيه مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياسين بشكل عام وحول استخدام سلم التقدير خماسي الدرجات .

وبعد ان ابدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس قام الباحث بتحليل نتائج المقياس باستخراج النسبة المئوية للإجابات و استخدم مربع (كا) كمعيار لصلاحية فقرات المقياس من عدمها حيث قبلت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اقل من (0.05) واستبعدت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اكثر من (0.05) وهذه القيم تمثل آراء (11) خبير وبناءً على ما تقدم فقد قام الباحث باستبعاد (5) فقرات من اصل (35) فقرة وهي بالتسلسل (12-18-25-27-34)

2-4-4 تصحيح فقرات المقياس :

استخدم الباحث سلم التقدير الخماسي بعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين ، و ان سلم التقدير لفقرات المقياس (بدائل الاجابة) مكون من خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق ، موافق قليلا

، غير موافق ، غير موافق بشدة) ويكون أسلوب تصحيحها كما مبين بالجدول (6)، ولغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة يتم جمع درجات المستجيب المتقابلة مع البديل المختار.

جدول (3) يبين سلم التقدير وطريقة تصحيح فقرات المقياس

التقدير	موافق بشدة	موافق	موافق قليلا	غير موافق	غير موافق بشدة
التصحيح	5	4	3	2	1

5-2 التجربة الاستطلاعية :

تعد التجربة الاستطلاعية " تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابلها خلال الاختبار لمعالجتها"، وبعد ما تم تصميم مقياس العدالة الوظيفية واصبح جاهز للتطبيق قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية للمقياس وذلك قبل التطبيق النهائي للبحث بفترة مناسبة حيث قام بتوزيع المقياس على عينة مكونة من (50) مدرسا في مديرية العامة للتربية ذي قار بتاريخ 2024/11/20 م ، وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هي تهيئة اسباب النجاح لتطبيق المقياس الرئيسي ومعرفة الوقت الذي يستغرقه الموظف لملء الاستمارة وقد تبين ان ملء الاستمارة يستغرق (15) دقيقة للمقياس ، وايضا لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن اجل تلافي أي معوقات او صعوبات قد تصادف الباحث مستقبلا ، حيث قام الباحث بإيضاح كيفية الاجابة لأفراد العينة والسماح لهم بالاستفسار والتأكد من كفاءة الكادر المساعد الذي تميز بكفاءته .

6-2 التجربة الرئيسية:

قام الباحث بتطبيق التجربة الرئيسية عن طريق توزيع استمارات الاستبيان الخاصة بالمقياس من اجل الحصول على المعلومات وتسجيلها بتاريخ (2024/12/1 الى 2025/2/5) وكان الهدف منها تحليل الفقرات عن طريق التعرف على صعوبة الفقرة للمقياس وقوة تميز الفقرة وفاعلية البدائل في فقرات المقياس وكانت التجربة الرئيسية على النحو التالي :

6-2-1 تطبيق مقياس العدالة الوظيفية على عينة البناء :

قام الباحث بتوزيع مقياس العدالة الوظيفية على عينة البناء والتي تكونت من (180) مدرسا في مديرية العامة للتربية ذي قار .

6-2-3 التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

يقصد به " هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الاحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل او ابدال او اضافة او اعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة" ، اذ ان هنالك اساليب

عديدة للتحليل الاحصائي وقد اعتمد الباحث على اسلوب المجموعتين المتطرفتين لتحليل فقرات المقياس .

2-6-2 القدرة التمييزية :

إن الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة الكلية الإجابة أفراد العينة في الدراسة ثم يتم ترتيب الاستمارات تنازليا ، بعدها يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع ٢٧٪ من العينة الكلية التي أخضعت للقياس، مجموعة عليا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات ، وبذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منهما (54) فرد ولحساب قوة تمييز الفقرة استخدم قانون (ت) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القدرة التمييزية للفقرات ظهرت النتائج الآتية : لقد تراوحت القدرة التمييزية لفقرات المقياس بين (8.23) و(13.65).و لم يتم استبعاد أي فقرة لان جميع الفقرات لها درجة تمييزية عالية .

2-6-2 معامل الاتساق الداخلي :

استخدم الباحث هذا الاسلوب لأنه يبين مدى تجانس الفقرات ، لان من المحتمل تكون هنالك فقرات مكررة لكنها تقيس ابعاد مختلفة وقد تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين :

1. درجات افراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل .
2. درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس

بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss) وبعد اتمام عملية التحليل الاحصائي تبين ان جميع الفقرات متسقة

2-6-3 الاسس العلمية للمقياس :

2-6-3-1 الصدق:

يقصد بالصدق "ان تكون مهمة الاختبار قياس وتقويم الصفة التي وضع من اجلها الاختبار فعلا"، حيث انه من اهم معايير جودة الاختبار ويعد من الخصائص الاساسية في بناء الاختبارات والمقاييس ، حيث قام الباحث بالتحقق من الصدق للمقياس من خلال :

اولا: صدق المحكمين :

يقصد بهذا النوع من الصدق هو عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال الذي يجري فيه الاختبار فأن اقر الخبراء ان هذا الاختبار او المقياس يقيس السلوك او الصفة الذي وضع من اجلها فهو صادق ويمكن للباحث الاعتماد عليه ، ولقد قام الباحث بالتحقق عن هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء لبيان مدى صلاحيته لقياس ما وضع

لأجله، وتحقق ذلك بعد رفع وتعديل بعض الفقرات والابقاء على الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء.

ثانيا: صدق البناء:

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه ، وقد تحقق الباحث من صدق البناء لمقياس البحث من خلال (القدرة التمييزية للفقرات) .

2-3-6-2 الثبات:

الاختبار الثابت هو الذي يعطي نتائج متقاربة أو النتائج نفسها اذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة ، وهو من العناصر الأساسية في اعداد الاختبارات والمقاييس والاعتماد على نتائجها ، وهناك العديد من الطرق للتحقق من درجة ثبات المقياس وقام الباحث باستخدام طريقة (الفا كور نباخ) للتحقق من ثبات المقياس لأنها تستخدم في أي نوع من انواع الاسئلة الموضوعية و المقالية ، حيث قام باستخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق المعادلة على افراد عينة البناء للمقياس والبالغة (180) مدرس باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) اذ تبين ان قيمة معامل الثبات لمقياس العدالة الوظيفية تساوي (0.972) وهي تعتبر مؤشر عالي الثبات.

2-6-4 الدرجات المعيارية للمقياس :

لا تعتبر الدرجات الأولية (الدرجات الخام) التي تحصل عليها الباحث من تطبيق المقياس ذا اهمية او فائدة مالم تقارن بدرجات اخرى ، لأنها لا تعطينا فكرة عما نقيسه الا اذا تم تحويلها الى درجات معيارية ، فلا بد من معالجة الدرجات الخام احصائيا لتحويلها الى درجات معيارية .
اذ ان الدرجات المعيارية "هي الدرجات الي يعبر فيها عن درجة كل فرد على اساس عدد وحدات الانحراف المعياري لدرجته عن المتوسط، وللحصول على الدرجات المعيارية قام الباحث باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) لتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية حيث تم تطبيق المعادلة الاتية :
(الدرجة الخام $\times 10 + 50$) للحصول على الدرجة المعيارية (الزائفة) والمعدلة (التائية).

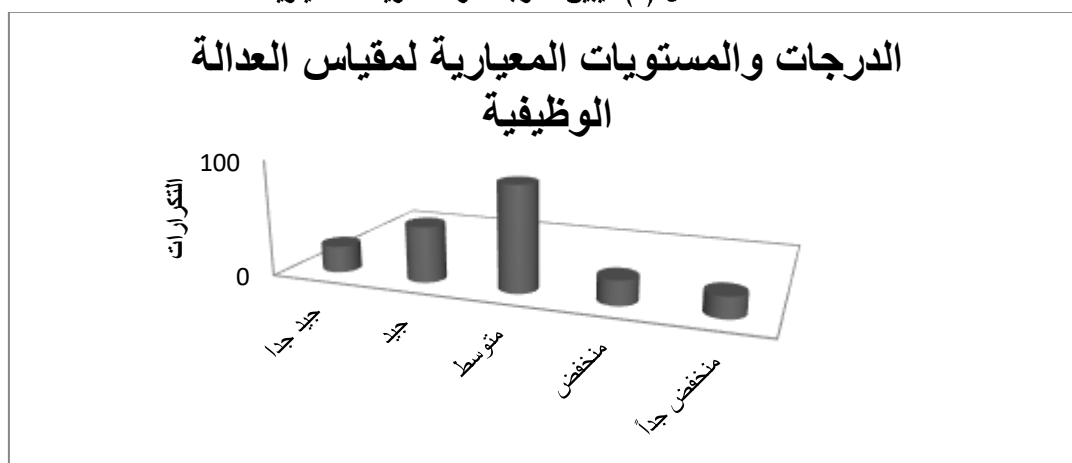
2-6-5 المستويات المعيارية للمقياس :

لقد قام الباحث باستخدام منحنى التوزيع الطبيعي (كأوس) للحصول على منحنى التوزيع الاعتدالي للبيانات المتمثلة بطبيعة العينة وعددها ومدى مناسبة الاختبارات لها فكلما زاد حجم العينة وكانت الاختبارات مناسبة اقتربنا عند توزيع البيانات من شكل المنحنى الاعتدالي ، حيث اختار الباحث ان تكون هنالك خمسة مستويات لكل مقياس وتقسم الدرجات المعيارية الى (5) مستويات والدرجات المعيارية المعدلة تتكون من (12) درجة وكما مبين في الجدول (5) والشكل (1)

جدول (5) يبين الدرجات المعيارية والمعدلة والدرجات الخام ومستويات مقياس العدالة الوظيفية

المستويات	الدرجة الزائدية	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
جيد جداً	1,8 - 3	80-68	190-165	23	%11.5
جيد	0,6 - 1,8	68-56	164-131	46	%24
متوسط	-0,6 - 0,6	56-44	130-109	90	%45
منخفض	-1,8 - -0,6	44-32	108-73	21	%10.5
منخفض جداً	-3 - -1,8	32-20	72-38	18	%9

شكل (1) يبين الدرجات والمستويات المعيارية



2-6-6 عامل الالتواء :

أن أغلب توزيعات العينات ليست متماثلة تماماً وقد تميل إلى أحد الجانبين للقيمة العظمى بمعدل أكثر من الآخر وهذا الحيود عن التماثل يطلق عليه الالتواء . فإذا كانت قيم المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة فإن توزيع هذا المتغير ملتوياً نحو اليمين ، ويسمى موجب الالتواء اما اذا كان العكس فيكون سالب الالتواء . وللتعرف على مدى قرب او بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب معامل الالتواء حيث بلغت قيمة معامل الالتواء لمقياس العدالة الوظيفية (0.394) وهي قيمة موجبة وهذا يدل على أن المنحنى الطبيعي يتجه نحو اليسار وأن القيمة التي وصل اليها الباحث هي قيمة قليلة تدل على أن العينة توزعت بطريقة تكاد تكون قريبة من التوزيع النموذجي الذي يساوي (صفرأ) كلما اقتربت من (+-3).

جدول (6) يبين معامل الالتواء لمقياس العدالة الوظيفية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
العدالة الوظيفية	174.32	24.43	0.612

7-2 التطبيق النهائي للمقياسين:

بعد أن اكتملت إجراءات البناء فقد أصبح المقياس جاهز للتطبيق بواقع (38) فقرة بالنسبة موزعة على خمسة مجالات اذ قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق من مدرسي في مديرية التربية الرياضية في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (140) مدرسا للفترة من (2025/1/3 لغاية 2025/2/2) وبعد تحليل إجابات عينة التطبيق النهائي جمعت البيانات باستمارة خاصة فقد تم حساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من العينة على الفقرات من المقياس حيث أصبح لكل موظف درجة تمثل اجابته على المقياس.

8-2 الوسائل الاحصائية:

اعتمد الباحث الحقيبة الاحصائية (spss) وبرنامج اكسل للوصول الى الوسائل الإحصائية الاتية:

- النسبة المئوية
- مربع كاي .
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الالتواء.
- قانون test للعينات المستقلة.
- معامل الارتباط بيرسون.
- الفاكرونيباخ.
- الدرجة المعيارية الزائفة والتائفة.

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

أنَّ للعلوم العامة والتطبيقية اسباباً نعتمدها لتفسير الظواهر قيد الدراسة ومن تلك التي تستلزم العمل بها للجوء إلى أدوات وأساليب تعتمد لهذا الغرض ومنها الأساليب الإحصائية التي أصبحت المدى الحقيقي لأغلب الدراسات التي لا تعتمد الوصف فحسب بالتحليل الكمي ولاسيما في الدراسات الإحصائية التي تعتمد على الاستبانة (وان تحليل المعلومات يعني استخراج الادلة العلمية ومؤشراتها الكمية والكيفية التي تبرهن الإجابة عن الأسئلة وتؤكد قبول فروضه أو عدم قبولها)

ويتناول الباحث في هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تحصل عليها نتيجة تطبيقه لمقياس (العدالة الوظيفية) على عينة البحث الرئيسية عن طريق اداة الباحث (الاستبانة) ومن ثم معالجة النتائج احصائيا باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) ومن أجل استعراض وتحليل فقرات الاستبانة، اذ تم تحقيق الهدفين الاول و الثاني وهما بناء مقياس الروح المعنوية لدى مدرسي التربية الرياضية في ذي قار من خلال الاجراءات التي قام بها الباحث في بناء وتصميم استبانة كما مر ذلك في الفصل الثالث .

4-1 عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمقياس :

جدول (7) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس العدالة الوظيفية

المقياس	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المستوى
العدالة الوظيفية	140	169.78	114	22.65	عالي

يبين الجدول (7) بلغ الوسط الحسابي لمقياس الروح المعنوية (169.78) والانحراف المعياري (22.65) وكان المستوى (عالٍ)

4-1-1 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس العدالة الوظيفية ومجالاته:

جدول (8) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس العدالة الوظيفية ومجالاته

ت	مقياس العدالة الوظيفية ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	مستوى الخطأ	الدلالة الاحصائية
1	العدالة في التوظيف والترقية	9	36.27	4.30	27	0.00	معنوي
2	العدالة في الاجور والمزايا	9	38.45	4.49	27	0.00	معنوي
3	العدالة في بيئة العمل	8	40.62	5.11	24	0.00	معنوي
4	العدالة في التعامل	7	31.71	5.81	21	0.00	معنوي
5	العدالة في انتهاء الخدمة	5	32.73	4.05	15	0.00	معنوي

معنوي	0.00	114	22.65	169.78	38	مقياس الروح المعنوية
معنوي عند مستوى الخطأ (0.00) ومستوى الدلالة (0.05)						

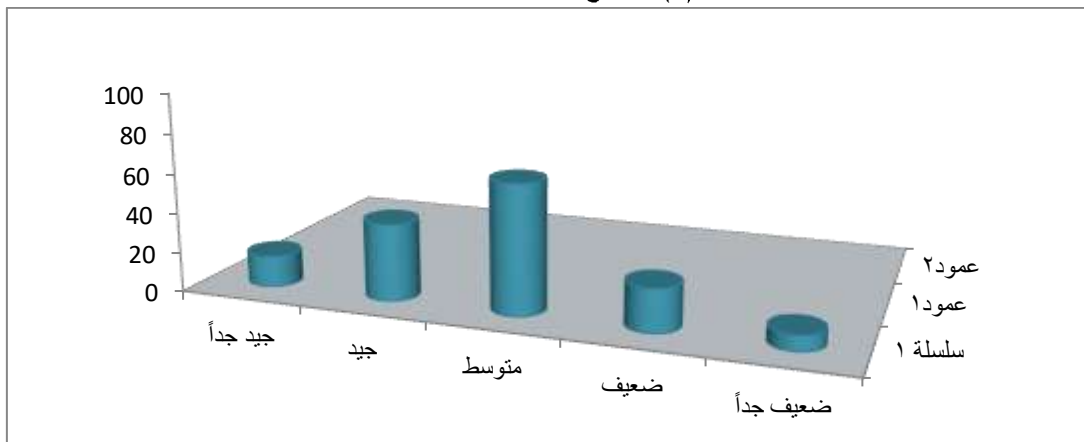
3 - 2 عرض نتائج مستويات مقياس العدالة الوظيفية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (18) يبين مستويات مقياس العدالة الوظيفية

المستويات	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
جيد جداً	190-165	15	%10.66
جيد	164-131	36	%26
متوسط	130-109	60	%43.33
ضعيف	108-73	21	%14.66
ضعيف جداً	72-38	8	%5.33

يبين الجدول (22) أن مدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار الذين بلغوا مستوى جيد جداً عددهم (15) موظفين أي ما نسبته (% 10.66) والمستوى جيد (36) موظفاً أي ما نسبته (%26) والمستوى متوسط (60) موظفاً أي ما نسبته (%43.33) والمستوى ضعيف (21) موظف أي ما نسبته (%14.66) والمستوى ضعيف جداً (8) موظف أي ما نسبته (%5.33) وكما موضح بالشكل (5) الذي يبين المخطط التكراري لمستويات مقياس العدالة الوظيفية .

شكل (2) يوضح مستويات مقياس العدالة الوظيفية



ان التفاوت الموجود بين المستويات التي حصل عليها الباحث بعد تحليله للنتائج التي تحصل عليها جراء تطبيقه مقياس العدالة الوظيفية على عينة البحث الرئيسية وكانت واضحة وان اسباب هذا

التفاوت يعود الى عدة عوامل ومن هذه العوامل مصادر العدالة الوظيفية ، اذ تتشا العدالة الوظيفية من مسببات كثيرة موجودة في العمل ، وهي استجابات لا يستطيع جميع الافراد التوافق معها حيث يختلف الافراد في درجة توافقه حسب طبيعة شخصياتهم بشكل عام، يجب ان تكون هناك علاقات انسانية واجتماعية المدرس ومن اثارها زيادة في كفاءة الانتاج ،وبعد التجارب اصبح الاهتمام والنقاش في موضوع العدالة الوظيفية واسعا جدا من اجل اداء احسن .

وهنا التفاوت حصل في العينة من عدة عوامل فوائد قياس العدالة الوظيفية منها.

- تعتبر العدالة الوظيفية لدى المدرسين واحدة من العوامل التي تلعب دورا هاما في تنمية العلاقات الانسانية في المؤسسة .
- تساعد على تشخيص الكثير من المشاكل في المؤسسة وبالتالي معالجتها ووضع الحلول لها .
- من خلال الدراسات العدالة الوظيفية للعاملين في المؤسسة تعرف الادارة ونظرة العاملين اليها .
- الدراسة تشعر العاملين الاهتمام والاهمية مما يشعر الفرد بعدالة الوظيفية
- معرفة الادارة للحاجات التدريبية للعاملين بطريقة مباشرة او غير مباشرة .

5- الاستنتاجات والتوصيات :

1-5 الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي تحصل عليها الباحث نتيجة تطبيقه لأداتي البحث على العينة الرئيسية في الدراسة الحالية فقد توصل الى الاستنتاجات التالية :

1. ان المقياس الذي صممه الباحث له القدرة على قياس العدالة الوظيفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ذي قار .
2. اظهرت نتائج الدراسة هنالك تأثير كبير العدالة الوظيفية على واقع العمل المدرسي التربوية الرياضية في محافظة ذي قار .

4-2 التوصيات :

- 1- الاهتمام بعملية العدالة الوظيفية ومن جميع النواحي لما له تأثير ايجابي على اجواء العمل والاستقرار المدرسين في المؤسسات الحكومية
 - 2- ضرورة الاهتمام بالعدالة الوظيفية للمدرسي وتبني الإجراءات المساعدة على رفعها، من خلال تحسين وتجويد العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية .
- المصادر

- ♦ إبراهيم عبد الله المنيف (الإدارة : المفاهيم، الأسس، المهام) دار العلوم للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، جدة، 1983
- ♦ أحمد عبد ربه فبصوص: فن القيادة في الإسلام ، مكتبة المنار، الزرقاء، الأردن.

- ◆ أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008.
- ◆ حسين أحمد الشافعي، الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (نظريات الإدارة وتطبيقاتها)، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003 .
- ◆ حسن عماد مكاي: الاتصال الشخصي في عصر تكنولوجيا الاتصال : (القاهرة، الفاروق الحديثة للطباعة والنشر، 2002).
- ◆ حسين احمد الشافعي :الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (نظريات الادارة وتطبيقاتها) ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،ط1، الاسكندرية ،2002.
- ◆ حسين حريم، السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان الأردن، 2004.
- ◆ حيدر عبد الرزاق العبادي : اساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، البصرة ،الغدير للطباعة والنشر ،،ط 1 ،2015.
- ◆ خالد عثمان السعد ؛ مدخل الى مفهوم الإدارة الناجحة،(رسالة ماجستير ،الجامعة العربية الألمانية للعلوم والتكنولوجيا)، 2010
- ◆ خضير كاظم محمود: السلوك التنظيمي ،دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، ط1، 2002.
- ◆ راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث، ط1، عمان ، دار الفكر العربي، 2004.
- ◆ ماهر محسن مطلب التميمي : " تأثير القيادة المغناطيسية في الجاذبية التنظيمية من خلال تنمية القابليات الشخصية " رسالة جامعية منشورة ، العراق ،جامعة الكوفة ، كلية الادارة والاقتصاد ،2015.
- ◆ قاسم حسن المندلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، الموصل ،دار الكتاب للطباعة والنشر ، 1989.
- ◆ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، ط 5، دار وائل، الأردن، 2009.
- ◆ صالح حمد فياض ؛ المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ،الرياض، مكتبة العبيكان، 1995.
- ◆ محمود المساد : الادارة الفعالة ،مكتبة ناشرون ،ط1، 2003
- ◆ محمود داود الربيعي :الفكر الاداري المعاصر في التربية والتعليم ،دار الكتب العلمية ، لبنان، 2012
- ◆ محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط3، عمان، الأردن، 2005.
- ◆ مروان عبد المجيد ابراهيم : الاسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان ، درا الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ،1990.
- ◆ مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق – الثبات – الصدق –الموضوعية – المعايير، القاهرة ،مركز الكتاب ، 1999.

- Agarwal j and osiyevsky y : corporate reputation measurement factor ,structure nomological validity ,and organizational outcomes, 2014

<http://library.islamweb.net/newlibrary/display.umma.php?langBabId=1&chapterId=3&BookId=2236&catId=201&stratnno>

-<https://almanhal.com>

-Robbins, Stephen p& judge, Timothy A: Organizational Behavior , 15 Edition, Pearson Education, In publishing As prentice Hall, 2013.