

درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين

كوران مولود فتاح^١، فاطمة عثمان صابر^٢، أشتى نادر كريم^٣

^{١,٢} فلكتي التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة كويبة ، إقليم كردستان ، العراق
^٣ التربية كوسنجق ، وزارة التربية ، إقليم كردستان ، العراق

المستخلص

يهدف البحث اعداد المقياس العدالة التنظيمية لدى رؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين و التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين. استخدام الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي للملائمة وطبيعة الدراسة، وقد تم تحديد مجتمع البحث بطريقة العمدية التدريسي في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان للسنة الدراسية (2023-2024) والبالغ عددهم (251) التدريسيين موزعين على (5) كليات، استعمل الباحثون المعاملات الاحصائية الاتية لايجاد نتائج بحثهم من خلال الحقيبة الاحصائية (SPSS) (النسبة المئوية- الوسط الحسابي- الانحراف المعياري- معادلة الفأكرونباخ - معامل ارتباط بسيط- سبيرمان براون)، توصلت النتائج اعداد المقياس العدالة التنظيمية لدى رؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض الجامعات إقليم كردستان من وجهة النظر التدريسيين من خلال الاجراءات العلمية المتبعة في اعداد المقاييس وبلغ عدد الفقرات المقياس (28) فقرة توزع الفقرات على (4) ابعاد (بعد العدالة التوزيعية ، بعد العدالة الاجرائية، بعد العدالة التفاعلية، بعد العدالة التقييمية). يمتلك رؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض الجامعات إقليم كردستان مستوى عالي من درجة ممارسة العدالة التنظيمية، وقد اوصى الباحثون تشجيع روح الابتكار لرؤساء الاقسام كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وخلق بيئة إيجابية لتحقيق العدالة التنظيمية للمبتكرين والاهتمام بترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية وذلك من خلال التوعية لأخصائيين والمسؤولين لرؤساء الاقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل.

مفاتيح الكلمات: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التقويمية

1. المقدمة

العدالة التنظيمية، ذلك المبدأ الإداري الذي أكدت عليه جميع المدارس الإدارية بلا استثناء. (راتب السعود و سوزان سلطان ، 2009 ، 194) وكل هذا يحتم على رؤساء الأقسام الأكاديمية مسؤولية تطبيق العدالة التنظيمية لكي يتمكنوا من تحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة عالية، وكل هذا تنعكس صورته على أعضاء الهيئات التدريسية في الأقسام، إذ كلما كانت العدالة التنظيمية متاحة ومطبقة بشكل جيد أدت إلى رفع مستويات الروح المعنوية في الأقسام، وهذا يعمل على تحفيز الأعضاء لتجاوز العقبات والحدود المرسومة لهم خدمة للعملية التعليمية من مبدأ الشعور بكونهم جزءاً من الجامعة والقسم الذي يعملون فيه.

تشكل الجامعات في المجتمع الأكاديمي القاعدة الفكرية والفنية لكل مجتمع، وأن النهوض بالمبادئ الجامعية وتحقيق أهدافها يقع على عاتق الأقسام الأكاديمية. بصفتها الوحدات الإجرائية الأساسية في الهيكل التنظيمي للجامعة، فإن أهمية الموضوع يوجب على رؤساء الأقسام القيام بأعمالهم الأكاديمية على الوجه الأكمل، وهذا يعتمد بشكل كبير على مدى فاعلية رئيس القسم من القيام بأعماله لكي يتسنى له النجاح في عمله وتحقيق الأهداف المرسومة عن طريق تطبيق المبادئ الإدارية المتبعة والمعروفة، وفي مقدمتها



البريد الإلكتروني للمؤلف: goran.mawlud@koyauniversity.org

حقوق الطبع والنشر © 2024 كوران مولود فتاح، فاطمة عثمان صابر و أشتى نادر كريم.

هذه مقالة الوصول إليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0.

مجلة جامعة كويبة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٧، العدد ٢ (٢٠٢٤)

أُستلم البحث في ١ تموز ٢٠٢٤؛ قبل في ٣٠ تموز ٢٠٢٤

ورقة بحث منتظمة؛ نُشرت في ١٨ تشرين الأول ٢٠٢٤

ووضع الخطط ورسم خارطة الرؤيا المتبعة وتفسير وتحليل وتشخيص الواقع المرئي بصورة علمية.

إن الاختلافات القائمة في ممارسة العدالة التنظيمية بين رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ترجع إلى العديد من العوامل الاجتماعية والنفسية وحتى المزاجية والتسلطية، الأمر الذي يؤثر على طريقة وتطبيق العدالة التنظيمية بين رؤساء الأقسام والأفراد الآخرين من التدريسيين. الأمر الذي قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية التي هي في النهاية محصلة نتائج التعاملات بينهم من الناحيتين الإيجابية والسلبية، وتعمل وزارة التعليم العالي بمجهود كبيرة في سبيل تقدم وتطوير العملية التعليمية في الجامعات من أجل تحقيق أهدافها المرجوة، ويمكن صياغة مشكلة البحث في ضوء الإجابة على الأسئلة الآتية :

- ما الأسس الفكرية للعدالة التنظيمية من وجهة نظر التدريسيين؟
- ما واقع تطبيق العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في بعض جامعات الإقليم؟
- ما الآليات المقترحة التي يمكن عن طريقها تحسين مستوى وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات التربية الرياضية في الإقليم عن طريق تطبيق العدالة التنظيمية بالشكل الفاعل من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية؟

2.1 أهداف البحث:

1. إعداد وتطبيق مقياس العدالة التنظيمية لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين.
2. التعرف على مستوى العدالة التنظيمية وأبعادها لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين.

3.1 مجالات البحث:

1. المجال البشري : رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضية لبعض جامعات إقليم كردستان.
2. المجال الزماني: من 2024/2/25 – إلى 2024/5/30.
3. المجال المكاني :كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان.

4.1 تحديد مصطلحات:

العدالة التنظيمية:

هي مجموعة من الإجراءات والتوزيعات والتفاعلات بين الأفراد والمنظمة، الغرض منها تحقيق الأهداف. (عبدالكريم، 2014، 24).

2- الإطار النظري:

لقد حظي مفهوم العدالة التنظيمية بالاهتمام البالغ عبر كثير من الدراسات والأبحاث باعتبارها أحد أهم مرتكزات الاستقرار في بيئة العمل، ونظراً للأهمية المتزايدة فإن تطبيق قيم العدالة وقيم النزاهة في المؤسسة يعد أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل اتجاهات إيجابية لدى العاملين فيها وقدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وأصبح من الضروري التأقلم مع المتغيرات العالمية التي تناولت جميع مجالات الحياة، وهذا ما تطلب من المنظمات والمؤسسات مواكبة كل جديد بما يتناسب مع تحقيق قدر كافٍ من الإنجاز بالاعتماد على العنصر- البشري وضرورة إشراكه في تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة، فالثقة المتبادلة بين المؤسسة والعاملين تسهم في توثيق السلوكيات الإيجابية لديهم، والعنصر- البشري هو أهم مورد للمؤسسة، وهو مرتكز مهم في صنع ونجاح وتطوير أداء العمل المؤسسي-، وكلما كانت جودة أداء هذا العنصر- في تصاعد إيجابي فإن المؤسسة تحسن من بيئة العمل الداخلية، وتتجه نحو النجاح والتقدم بعيداً عن العشوائية والقرارات الخاطئة وتعتمد العدالة التنظيمية مطلباً أساسياً للأداء الفاعل بالمنظمات وتحقيق الرضا الشخصي للأفراد العاملين بتلك المنظمات.

وتعد العدالة التنظيمية ركناً أساسياً في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بشكل خاص وأداء المؤسسة بشكل عام، ومن هنا يلعب تنفيذ القيم والمعايير المرتبطة في العدالة والنزاهة والشفافية في المؤسسة دوراً كبيراً، وهذا يسهم في تحقيق أنماط ذات أبعاد إيجابية لدى كادر العمل في المنظمة، وكلما جاء مستوى الشعور بالعدالة عالياً، زادت ثقة العاملين بالعملية الإدارية للمؤسسة، واندمجوا مع قيادتهم لتطوير وتحقيق الأهداف الخاصة والعامّة المراد تحقيقها بجودة وكفاءة عالية. (البهيد والشهري، 2020، 175).

فالعدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة، ولها أثر في ربط إدراك العدالة التنظيمية بالنتائج الإيجابية الفردية والتنظيمية، وتعد العدالة التنظيمية إدراك الأفراد لعدالة القضايا بالعمل، وتحدد الطريقة التي يحكم بها الفرد في ضوءها على عدالة الأسلوب الذي يستعمله المدير معه على المستويين الوظيفي والإنساني(منصور، 2017، 52).

وتكمن أهمية البحث في أن العدالة التنظيمية من الموضوعات الفاعلة والمهمة التي يمكن النظر إليها على أنها متغير مهم ومؤثر في عمليات الإدارة ووظائفها، ويمكن النظر إليها كأحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل على كفاءة الأداء الوظيفي للتدريسيين في الكليات، كما أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً بالغ الأهمية كونها أحد أهم المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي للكلية، بحيث أصبحت من الأمور المهمة التي تشغل الفرد العامل أكثر من اهتمامه بالماديات عن تحقيقها.

1.1 مشكلة البحث:

تواجه الجامعات في العراق عموماً وفي الإقليم بشكل خاص تحديات كبيرة نتيجة التغيرات والتطورات المتسارعة من الناحيتين العلمية والتقنية، إذ تحتاج هذه الجامعات إلى قادة يتمتعون باستراتيجيات طويلة الأمد وليس فقط مديرون تقليديون، إذ إن القادة والرؤساء التقليديين غير قادرين على قراءة الأحداث والتطورات المتعددة

الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل، مما يعزز رضاه عن نظم العمل واطمئنانه إزاء ترقيته ونموه الوظيفي وتقييم أدائه (القطاونة، 2003، 24).

3 منهجية البحث و اجراءات الميدانية:

1-3 منهج البحث: تم استعمال المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للملاءمة مع طبيعة البحث.

2-3 مجتمع البحث وعينته: وقد تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية من التدريسيين في بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان للسنة الدراسية (2023-2024) والبالغ عددهم (251) تدريسيًا موزعين على (5) كليات وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل العمدية، إذ ضمت جميع مفردات مجتمع التدريسيين لبعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وكما هو موضح في الجدول رقم (1).

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينته		
ت	الجامعة	عدد التدريسيين
1.	كوييه	41
2.	السليمانية	70
3.	صلاح الدين	82
4.	حلبجة	23
5.	سوران	35
	المجموع الكلي	251

3.3 عينتا الإعداد والتطبيق:

تم تقسيم عينة البحث على عینتين الأولى للإعداد وبنسبة يقارب (70%)، والثانية للتطبيق بنسبة (30%) من مجتمع البحث، وتم اعتماد هذه النسب لضمان أن تكون عينة الإعداد متجاوزة لـ (100) عضو، وكذلك لأن تكون عينة التطبيق ممثلة للمجتمع، إذ يشير (ملحم، 2000) إلى أن حجم العينة في البحوث الوصفية يجب أن تمثل ما نسبته (20%) من المجتمع الكلي إذا كان صغيراً نسبياً (بضع مئات) (ملحم، 2000، 155)، فعينة الإعداد تم اختيارها بطريقة عشوائية وحصل الباحثون على (132) استمارة قابلة للتحليل الإحصائي وبنسبة بلغت (52.58%) من مجتمع البحث، أما عينة التطبيق فقد بلغت (60) استمارة قابلة للتحليل الإحصائي وبنسبة بلغت (23.90%) من مجتمع البحث. وحصل الباحثون على (192) استمارة قابلة للتحليل الإحصائي إذ بلغت نسبة العينة (76.49%) من مجتمع البحث.

4-3 أدوات ووسائل جمع المعلومات:

استعان الباحثون بالأدوات والوسائل الآتية للوصول إلى تحقيق أهداف البحث:

❖ المصادر العربية والأجنبية.

مفهوم العدالة التنظيمية:

جاءت العدالة التنظيمية نتيجة لتطور النظريات الإدارية الحديثة الخاصة في الموارد البشرية، فالممارسات العملية للفرد تعكس درجة الإشباع لدوافعه، وحاجاته، وتوقعاته، فدافعية الفرد أثناء العمل تعني الإنجاز والتفوق، وكلما تم تطبيق العدالة التنظيمية بصورة صحيحة جاءت الحيادية بأفضل حالاتها ومستوياتها، وتشكلت بيئة العمل ضمن محددات إيجابية، وعززت السلوكيات المهنية الإدارية للأفراد، وطوّرت من جوانب الثقة بين الإدارة والأفراد العاملين، وتقوم العدالة التنظيمية على نوع من المقارنة الضمنية بين المدخلات القائمة على الأعمال التي يؤديها الفرد العامل ضمن مستوى من الخبرات، وبالخرجات التي يمثلها الراتب والحوافز، والامتيازات، ثم يتحقق الشعور بالرضا لدى الفرد العامل إذا كان هناك تساوياً بين المدخلات والمخرجات، وإذا كان هناك العكس سيتولد لديه خبرة سلبية عن دوره في العمل، ويتحوّل ذلك الإهمال وعدم تنفيذ المهام الخاصة بعمله (العامري، 2020، 115).

أبعاد العدالة التنظيمية:

تناولت الأدبيات الخاصة بالعدالة التنظيمية مجموعة من الأبعاد وسوف تقتصر هذه الدراسة على الأبعاد الأربعة الآتية: العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية والعدالة التقييمية.

1- العدالة التوزيعية:

وهي تتعلق بعدالة توزيع المكافآت والمخرجات التي حصل عليها الفرد من وظيفته ولا سيما مخرجات توزيع الأجور أو المزايا العينية. ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أنّ ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذله من جهد مقارناً مع جهود زملائه (عواد، 2003، 53).

2- العدالة الإجرائية:

وهي درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستعمل في تحديد المخرجات التنظيمية، وعرفت بأنها " تشير إلى السلوك والعمليات التي تستعملها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة " كما تعرف بأنها " تعكس إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي تتبع في اتخاذ القرارات المتصلة بتوزيع النواتج " وتعني أيضاً العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستعملة في اتخاذ القرارات في مكان العمل (عادل، 2006، 35).

3- العدالة التفاعلية:

إنّ عدالة المعاملات تشير إلى تصوّرات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها أثناء تطبيق الإجراءات التنظيمية، فضلاً عن كونها تركز عموماً على مفاهيم العدالة والاحترام بين المصدر والمتلقي عن طريق عملية الاتصال، وأنّ العدالة التفاعلية تتضمن المعاملة الشخصية معهم (Carolina، 2005، 109).

4- العدالة التقييمية:

ويعرفها (الجميل، 2019) بأنها عمليات وإجراءات وأنظمة محدّدة تسمح بالتأكد من أنّ حقوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة وزيمة، تؤمّن لهم الاستقرار والأمن الوظيفي (الجميل، 2019، 264)، أو هي درجة شعور الموظف بتزاهة التقييم

❖ استارة لمجم البيانات.

❖ استارة لتفريغ البيانات.

❖ الدراسات السابقة والمشابهة.

الجدول رقم (2)

استبيان العدالة التوزيعية ومطابقة آراء الخبراء حول قبول ورفض الفقرات

ت	العدالة التنظيمية	تسلسل العبارات	الموافقون	الرافضون	نسبة الاتفاق
1	العدالة التوزيعية	1,2,3,4,5,6,7	5	0	%100
		8	1	4	%20
2	العدالة Y	9,10,11,12,13,14	5	0	%100
3	العدالة التفاعلية	15,16,17,18,19,20,21,22,	5	0	%100
		23,	1	4	%20
4	العدالة التقويمية	24,25,26,27,28,29,30,	5	0	%100
		31	2	3	%40

5-3 إجراءات البحث الميدانية:

1-5-3 خطوات إعداد مقياس العدالة التنظيمية:

استعمل الباحثون مقياس العدالة التنظيمية الذي اعده (القطامين، 2023)، وتم تكيفه الى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في كليات التربية وعلوم الرياضة من قبل الباحثين بما يلائم عينة البحث، إذ تألف المقياس من (28) فقرة، وتم الإجابة على فقرات المقياس، وقد تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي في جمع البيانات، بمستوياته الخمسة، دائماً (5)، وغالباً (4)، وأحياناً (3)، ونادراً (2)، وأبداً (1)، وللإجابة على تلك الفقرات، تكون الدرجة الكلية العليا للمقياس (140) درجة، أما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (28) درجة.

2-5-3 صدق المقياس:

تحقق الباحثون من المقياس عبر أنواع عدّة من الصدق منها الصدق الظاهري (المحكّمين) وصدق التمييز، " إن صدق المحتوى للاختبار أو المقياس يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار أو المقياس لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار أو المقياس " (الحكيم، 2004، 23).

3-5-3 الصدق الظاهري للمقياس:

وتم التحقق من صدقها الظاهري بعرضها على السادة المختصين والخبراء، الملحق رقم (1) و عدددهم (5) خبراء في العلوم الإدارة الرياضية إذ طلب منهم (دمج، وحذف، وإضافة، وتعديل) ما يرونه مناسباً للمقياس بهدف الحصول على آرائهم حول فقرات الاستبيان من حيث صلاحيتها ومدى ملاءمتها للبعد الذي تنتمي إليه وللإستبيان بصورة عامة، وكذلك بيان صلاحية بدائل الإجابة المقترحة من الباحثين، وبهذا يتم التحقق من الصدق الظاهري إذ يشير (عويس، 1999، 55) إلى أنه " يمكن أن تُعدّ الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقرّ الخبراء بأنّ هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه" وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحثين على اتفاق (5) من آراء الخبراء لأنها تمثل أكثر من نسبة (75%) إذ يشير بلوم إلى أنه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (75%) فأكثر من آراء المحكّمين في هذا النوع من الصدق (بلوم وآخرون، 1986، 126) ويمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء كما هو مبين في الجدول رقم (2).

4-5-3 التجربة الاستطلاعية:

يشير (باهي والازهري، 2006) إلى " ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث، للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث، فالتجربة الاستطلاعية عبارة عن دراسة تجريبية أولية يقوم بها الباحثون على عينة صغيرة قبل القيام ببحثه، بهدف اختيار أساليب البحث وأدواته من أجل:

- تجنّب العبارات غير الواضحة وتبديلها بعبارات ملائمة.

- الإجابة على الاستفسارات والتساؤلات إن وُجِدَتْ.

- مدى وضوح الفقرات للمبحوث ودرجة استجابته لها.

- إعداد الصورة النهائية للفقرات قبل القيام بتحليلها إحصائياً.

ولغرض التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس، واحتساب الوقت المستغرق للإجابة لغرض تحليلها إحصائياً طُبّق المقياس على عينة مكوّنة من (15) تدرسيّاً اختياراً عشوائياً لكل جامعة (3) تدرسيين وبنسبة بلغت (5.97%) من مجتمع البحث بتاريخ 15 / 4 / 2024.

5-5-3 إجراء التجربة لعينة الإعداد:

قام الباحثون بإجراء التجربة على عينة الإعداد المكوّنة من (132) تدرسيّاً من كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان العراق في مدّة ما بين (2024/4/20) إلى (2024/5/10)، والهدف من تجربة إعداد المقياس هو إجراء عملية تحليل إحصائية للفقرات وذلك لاختيار الفقرات الصالحة وإبعاد الفقرات غير الصالحة استناداً إلى قوتها التمييزية وتمهيداً لتبينة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات.

3-6 التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

القدرة من ناحية وبين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من السمة نفسها أو القدرة من ناحية أخرى" (رضوان، ٢٠٠٦، ٢٤٤)، وتم استعمال أسلوب المجموعات الطرفية للكشف عن الفقرات المميزة في إعداد مقياس العدالة التنظيمية، وكما هو متعارف يتم اختبار نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثل المجموعتين الطرفين، ونظراً لكبر حجم العينة والبالغة (132) تدريسياً في بعض جامعات إقليم كردستان. ولغرض حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (28) فقرة استعمل الباحثون الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بوساطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة الناتجة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، والجدول رقم (3) يبين نتائج الاختبار التائي لجميع الفقرات.

وبعد عملية فرز استمارات الإجابة لعينة الأعداد اتضح أن بعض الاستمارات غير صالحة للإجابة وذلك لوجود بعض الأخطاء في الإجابة عن طريق ترك بعض الفقرات من دون الإجابة عليها أو عن طريق الإجابة على أكثر من بديل للفقرة الواحدة، وعليه أبقى الباحث على (132) استمارة تم الاعتماد عليها في عمليات التحليل الإحصائي لفقرات مقياس العدالة التنظيمية لغرض استخراج القوة التمييزية والانساق الداخلي والصدق والثبات.

3-6-1 القوة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

من مواصفات المقياس الجيد إجراء عملية التحليل الإحصائي لفقراته لمعرفة " قدرة الاختبار المقترح على التفريق بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من السمة أو

الجدول رقم (3)

يبين القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفين لفقرات مقياس العدالة التنظيمية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (sig)	القدرة التمييزية للفقرة
	س	ع	س	ع		
1	4.742	0.610	4.914	0.373	0.00	معنوية
2	4.400	0.735	3.657	0.905	0.03	معنوية
3	4.085	0.950	2.371	1.516	0.00	معنوية
4	3.914	0.950	2.257	1.501	0.00	معنوية
5	4.171	0.984	2.857	1.801	0.00	معنوية
6	4.342	0.591	2.942	1.055	0.00	معنوية
7	3.828	0.785	3.514	1.094	0.00	معنوية
8	4.171	0.923	1.828	1.403	0.00	معنوية
9	4.114	0.932	2.114	1.490	0.00	معنوية
10	4.056	0.998	2.742	1.379	0.01	معنوية
11	4.057	0.872	4.057	0.998	0.01	معنوية
12	4.228	0.807	2.600	2.075	0.00	معنوية
13	3.885	0.758	2.571	1.170	0.00	معنوية
14	4.600	0.694	2.142	1.216	0.00	معنوية
15	4.000	1.000	2.285	0.694	0.01	معنوية
16	4.314	0.758	2.114	1.300	0.00	معنوية
17	4.057	0.905	1.971	1.484	0.00	معنوية
18	4.228	0.770	2.400	1.683	0.00	معنوية
19	3.600	1.062	1.314	0.718	0.00	معنوية
20	3.914	1.010	2.400	1.499	0.01	معنوية
21	4.085	1.039	2.000	2.000	0.03	معنوية
22	4.142	0.943	2.457	1.852	0.00	معنوية
23	4.171	0.954	1.971	1.200	0.02	معنوية
24	4.000	0.000	2.200	1.410	0.00	معنوية
25	3.914	0.853	1.914	1.245	0.01	معنوية
26	2.885	1.794	1.828	1.360	0.00	معنوية
27	3.885	0.866	1.800	1.278	0.00	معنوية
28	4.000	0.874	1.771	1.436	0.00	معنوية

من ناحية ومدى صلاحية عباراته وتجانسها في قياس ما وضعت لأجله من ناحية أخرى، إذ يُعدّ المجموع الكلي للمقياس بمثابة قياسات محكية آتية عن طريق ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس، فبعد استبعاد الفقرات غير المميزة تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لعينة التمييز نفسها البالغة (132) تدريسيّاً، إذ يسمى " بصدق الاتساق الداخلي للمقياس ويتم قياسه عن طريق حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس" (فرحات، 2001، 68) وقد تمّ استعمال معامل الارتباط البسيط، كما يتبين من الجدول رقم (4).

يتبين من الجدول رقم (3) أعلاه أنّ القيم الناتجة لفقرات المقياس تراوحت بين (1.380-10.542)، وبلغ مستوى الدلالة لها (0,00-0,03) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعمد (0,05)، وفي ضوء ذلك يتضح أنّ (28) فقرة أثبتت قدرتها التمييزية، ولم يتم حذف أية فقرة لعدم وجود أية فقرة ضعيفة التمييز.

2-6-3 معامل الاتساق الداخلي:

يُعدّ الاتساق الداخلي النوع الأكثر شيوعاً في مجال التربية الرياضية؛ لأنه يستعمل لتحديد مدى تجانس العبارات في قياسها لظاهرة السلوكية المقاسة، لذلك فإن هذه الطريقة عادة ما تستعمل لتحديد صدق الاختبار

الجدول (4)

يبين درجات ارتباط الفقرات و درجة الكلية لمقياس العدالة التنظيمية

الفقرة	ارتباط الفقرة بالمقياس	مستوى الدلالة	الدلالة	الفقرة	ارتباط الفقرة بالمقياس	مستوى الدلالة	الدلالة
1	**0.214	0.00	معنوية	15	**0.532	0.00	معنوية
2	**0.254	0.00	معنوية	16	**0.507	0.00	معنوية
3	**0.391	0.00	معنوية	17	**0.476	0.00	معنوية
4	**0.312	0.00	معنوية	18	**0.357	0.00	معنوية
5	**0.300	0.00	معنوية	19	**0.584	0.00	معنوية
6	**0.353	0.00	معنوية	20	**0.342	0.00	معنوية
7	**0.334	0.00	معنوية	21	**0.471	0.00	معنوية
8	**0.457	0.00	معنوية	22	**0.431	0.00	معنوية
9	**0.486	0.00	معنوية	23	**0.295	0.00	معنوية
10	**0.413	0.00	معنوية	24	**0.445	0.00	معنوية
11	**0.427	0.00	معنوية	25	**0.482	0.00	معنوية
12	**0.306	0.00	معنوية	26	**0.498	0.00	معنوية
13	**0.419	0.00	معنوية	27	**0.415	0.00	معنوية
14	**0.449	0.00	معنوية	28	**0.456	0.00	معنوية

8-3 وصف مقياس العدالة التنظيمية بصيغة نهائية:

يتكون المقياس من (28) عبارة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (1 الى 7) عبارات للعدالة التوزيعية و (8 الى 13) عبارة للعدالة الإجرائية و (14 الى 21) عبارة للعدالة التفاعلية و(22 الى 28) عبارة للعدالة التقييمية، وتم صياغة جميع العبارات بصورة إيجابية، وتعطى الدرجات (1-5) مرتبة تنازلياً على ميزان الاستجابة المندرج (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي: (5، 4، 3، 2، 1) وبذلك تكون القيمة العليا للمقياس (140) درجة والقيمة الدنيا (28) درجة.

9-3 التجربة الرئيسية:

قام الباحثون بإجراء التجربة الرئيسية على عينة التطبيق بتاريخ (15/5/2024) ولغاية (25/5/2024)، وقد حصل الباحثون على (60) استشارة صالحة للتليل الإحصائي، وتم تقسيم مستويات الإجابة للبعد اعتماداً على

يتبين من الجدول (4) أنّ جميع فقرات المقياس متنسقة داخلياً إذ تراوحت قيم ارتباطها مع المقياس ما بين (0.224-0.584) وارتباطها مع مستوى الدلالة (0.00) لجميع الفقرات أصغر من قيمة (0.05)، وبذلك احتفظ الاستبيان بفقراته ولم يتم حذف أية فقرة.

7-3 ثبات المقياس:

عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في نفس الإجراء أو أكثر من إجراء (أبو علام، 2005، 374)، واستعمل الباحثون معامل الفأكرونباخ وتم استخراج قيمة معامل الفا لعينة اعداد لإيجاد الثبات الذي بلغ (0.94)، ويعد معامل ثبات عالي، إذ يشير (علام، 2006، 100) إلى أنّ هذه الطريقة تستعمل في الاستبانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، ويشير (أبو حويج وأخران) إلى أنه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين 0.70 إلى 90" (أبو حويج وأخران، 2002، 68).

العدالة التوزيعية	28.683	2.831	81.951%	عالٍ جداً
العدالة الإجرائية	22.516	3.132	75.053%	عالٍ
العدالة التفاعلية	30.683	2.507	76.708%	عالٍ
العدالة التقييمية	25.166	2.282	71.903%	عالٍ
المجموع الكلي	107.048	10.752	76.404%	عالٍ

يتبين من الجدول رقم (6) أنّ الأوساط الحسابية لأبعاد (العدالة) التنظيمية تتكون من المجالات الآتية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التقييمية) لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وقد بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي (28.683) إذ بلغ المتوسط الحسابي لبعده العدالة التوزيعية (28.683) وبانحراف معياري قدره (2.831)، وبلغت النسبة المئوية للبعده الأول (81.951%) وبمستوى عالٍ جداً، بينما بلغت المتوسطات الحسابية للمجالات الثلاثة الأخرى على التوالي: (22.516، 30.683، 25.166) وبانحرافات معيارية (3.132، 2.507، 2.282)، في حين بلغت النسب المئوية للمجالات الثلاثة الأخرى على التوالي: (75.053%، 76.708%، 71.903%)، ومن الملاحظ أنّ المتوسط الحسابي للمقياس قد بلغ (107.048) وبانحراف معياري قدره (10.852) وبنسبة مئوية بلغت (76.404%).

ويرى الباحثون أنّ ظهور المستوى العالي في العدالة التنظيمية لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان (في المجالات الثانية والثالثة والرابعة في الجدول أعلاه) يعود إلى الاعتماد على البرامج والنظم الإدارية المتطورة وإيجاد الحلول المناسبة التي تصبّ في مصلحة الأقسام من دون تحيزات شخصية في القسم وتوزيع المسؤوليات والمهام على التدريسيين بشكل متساوٍ واستعمال نظام اتصال فعال وخلق فرص الدافعية لدى التدريسيين لتحسين وتطوير المعارف لديهم، عن طريق استعمال التكنولوجيا الحديثة وكذلك تزويدهم بالبحوث والدراسات وجمع المعلومات لزيادة كفاءاتهم وقدراتهم على حلّ المشاكل التي تواجه القسم وتحقيق الأهداف المنشودة إذ يشير (محمد، 2019) إلى أنّ العدالة التنظيمية تتحدد بصفة أساسية في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية وإنصاف الإجراءات والمخرجات التنظيمية، وعليه فإنّ تحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين هو أحد التحديات التي تواجهها المؤسسات اليوم؛ وذلك لتنوّع مواردها واختلاف ثقافتها وخلفياتها المعرفية والاقتصادية، ومن أجل تحقيقها يجب التخلّي على السياسات الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين وتبني سياسات تتسم بالدعم التنظيمي بما يضمن استمرارية والتزام العاملين في الأمد البعيد (محمد، 2019، 37)، أمّا فيما يخصّ المجال الأول (العدالة التوزيعية) فقد حصل على المستوى (العالي جداً) إذ يشير (الباحثون) إلى استعمال (رؤساء الأقسام) قنوات اتصال جديدة لإدامة الثقة بينهم وبين التدريسيين، وتبادل المعلومات والمعرفة فيما بينهم بشكل متناسق ومنظم ومفهوم ومن، والعمل بشكل انسيابي بخدم العملية الإدارية إذ أشار (Ismail, 2014) إلى أنّ العدالة التوزيعية نشأت على أفكار نظرية عدالة الأداء، فإذا حصل الفرد العامل

الدراسات المشابهة في هذا المجال ومنها دراسة (الكواز وآخرين، 2010، 499) ودراسة (الربيعي، 2013، 88) ودراسة (باقر، محمد علي، 2013، 60) ودراسة (المولى، 2015، 98) ودراسة (حمودات، 2017، 122) وكما هو موضح في الجدول رقم (5).

الجدول (5)

تقسيم مستويات الإجابة للبعده

ت	الفئات	المستوى
1	80% فأكثر	عالٍ جداً
2	من 70% - أقل من 79%	عالٍ
3	من 60% - أقل من 69%	متوسط
4	من 50% - أقل من 59%	منخفض
5	أقل من 50%	منخفض جداً

10-3 الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحثون المعامل الإحصائية الآتية لإيجاد نتائج بحثهم عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS):

1. النسبة المئوية.
2. الوسط الحسابي.
3. الانحراف المعياري.
4. معادلة الفأكونياخ.
5. معامل الارتباط البسيط.
6. سيرمان براون.

4. عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

سيتمّ عرض النتائج ومناقشتها في ضوء البيانات الإحصائية التي تمّ الحصول عليها من عينة البحث وفق أهداف البحث وعلى النحو الآتي:

14 إعداد مقياس العدالة التنظيمية لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين

تمّ تحقيق الهدف الأول بوصفه هدفاً إجرائياً عن طريق الخطوات التي تمّ توضيحها في الباب الثالث.

4-2 التعرف على مستوى العدالة التنظيمية و أبعادها لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين كما يتبين من الجدول رقم (6).

الجدول (6) يبيّن مستوى العدالة التنظيمية و أبعادها لرؤساء

أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

أبعاد العدالة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
-------------------------	---------------	-------------------	----------------	---------

5- الاستنتاجات و التوصيات:

1-5 الاستنتاجات

1. التوصل إلى إعداد وتطبيق استبيان العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التقييمية) لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان من وجه نظر التدريسيين.
2. يمتلك رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان مستوى عالياً جداً من بُعد (العدالة التوزيعية التنظيمية).
3. يمتلك رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لبعض جامعات إقليم كردستان مستوى عالياً جداً من بُعد (العدالة التوزيعية التنظيمية).

2-5 التوصيات

- 1- تشجيع روح الابتكار لرؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وخلق بيئة إيجابية لتحقيق العدالة التنظيمية للمبتكرين.
- 2- الاهتمام بترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية وذلك عن طريق التوعية من قبل الإخصائيين والمسؤولين لرؤساء أقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة وذلك عن طريق عقد الدورات التدريبية وورش العمل.
- 3- التأكيد على اعتماد رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة على بعض القواعد الأساسية والعامة لضمان زيادة العدالة التنظيمية في العمل والقرارات.

المصادر

- أبو حويج، مروان وآخرون: ا لقياس والتقييم في التربية وعلم النفس، ط1: (دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2002).
- أبو غلام، رجاء محمود: تقويم التعلّم: عمان، دارالمسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، 2005.
- باقر، محمد علي: دراسة تحليلية لواقع الاستنثار والتحويل في بعض الأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل، 2013.
- باهي، مصطفى حسين والأزهري: " أدوات التقييم في البحث العلمي (النصيم- البناء) "، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2006.
- البلهيد، نورة والشهري: واقع ممارسات قائدات المدارس الابتدائية لتحقيق العدالة التنظيمية في مدينة الرياض، مجلة التربية، جامعة الأزهر، الجزء الرابع، 2020.

على مخرجات تتمثل في الحوافز والأجور، وبيئة العمل والتطور المهني بما يتناسب مع حجم إنجازها في المهام الوظيفية، والمساهمات النوعية في المؤسسة بحيث يتناسب ذلك مع المدخلات التي تتميزه كالمستوى التعليمي والمهارات والخبرات ومقارنة ذلك بالعاملين الآخرين، فهنا يكون شكل العدالة هو الإنصاف (Ismail,86,2014)، وأما المستوى العالي في العدالة (الإجرائية) فيرى (الباحثون) أنه يجب توزيع الأعباء الوظيفية والواجبات ومنح السلطات والمسؤوليات اللازمة بصورة عادلة جميعاً للعاملين فيها من تحقيق الأهداف الفردية المطلوبة ومن ثم الأهداف العامة من توزيع الأدوار والمسؤوليات وتحديد معايير الأداء الكفوء وجعل القسم مركز استقطاب الكفاءات والقدرات المتميزة والسعي إلى تعزيز ثقافة التفوق والتواصل المستمر، إذ يشير (محموظ، 2010) إلى أن العدالة الإجرائية تتعلق بعدالة الإجراءات المستعملة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومخضلات نهائية يحصل عليها العاملون مما يمكننا من الحكم على القواعد والإجراءات المطبقة في المنظمة من حيث مدى نزاهتها وعدم تحيزها، و ترتبط درجة العدالة الإجرائية بمدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء أو المرؤوسين، فكلما كان هناك ثقة متبادلة أكبر بينهم كلما كانت درجة العدالة الإجرائية عالية (محموظ، 2010، 309). وأما المستوى العالي في العدالة التفاعلية بحسب رأي (الباحثين) فإنه يعود إلى أن عدالة التعاملات تتعلق بمدى إدراك الفرد لعلاقته مع مجتمعه الأكاديمي، ويتم ذلك عن طريق معاملة رئيس القسم مع التدريسيين باحترام ومودة وعن طريق مناقشة القرارات التي تخص وظيفته بصراحة، وأن يأخذ الرئيس بعين الاعتبار مطالب التدريسيين الشخصية وأن يبدي اهتمامه بها ومصالحهم، إذ يشير (النجار، 2017) إلى أن الأفراد في المؤسسات تبنى على نوعية المعاملة الشخصية التي تسير اتخاذ القرارات، فنوعية التعامل في بيئة العمل تتخطى هيكل صنع القرار، وتقوم على الصدق، والاحترام والتبرير، وأدب التعامل، فالإطار مرتبط باخلاقيات التعامل بين المدير والأفراد العاملين، ومن ثم يصبح هناك قدرة على التنبؤ بالنتائج والأسباب الخاصة باتخاذ القرارات، ومناقشتها بكل شفافية (النجار، 2017، 43)، وأما المستوى العالي في العدالة التقييمية من وجهة نظر (الباحثين) فإنه يعود إلى ميل رؤساء الأقسام إلى تحقيق العدالة عن طريق التقييم على أساس العمل والجهد المبذول كمبدأ يؤمن به المعلمون، ويمثل ذلك في مكافأة رؤساء الأقسام الجميع وفقاً لأدائهم والحصول على الفرصة المناسبة للمكافأة وممارسة عملية التقييم عن طريق معايير عادلة بعيدة عن العلاقات الشخصية، ويرى (رهبو، 2014) أن العدالة التقييمية تتضمن سلسلة من العمليات والإجراءات والأنظمة المحددة الضامنة لنزاهة وشفافية تقييم أداء الأفراد العاملين وتؤمن لهم الاستقرار والأمان الوظيفي. ويزيد من أهميتها في أنها تواكب تقييم أداء العاملين، ولهذا تنتج الكثير من المؤسسات نحو هذا النوع من العدالة للكشف والتعرف على مستويات الأداء الفردي للعاملين، وتحتمس مواطن الضعف، ومعالجتها، وتعزيز الأداء النوعي، الأمر الذي يسهم في زيادة دافعية الأفراد نحو الإسهامات الفعالة في المؤسسة، فالشعور الإيجابي المتولد لديهم يؤكد أن معايير التقييم تتم من دون تحيز (رهبو، 2014، 4).

المولى، معنى حازم، الخصائص الريادية وفق بعض المتغيرات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدرّاء المدارس، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، 2015.

النجار، حسن محمد: أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2017.

العامري، عبدالعزيز: العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية، مجلة جامعة الناصر، العدد (2) مجلد (16)، 2020.

عواد، عمر محمد: تحليل أبعاد العدالة التنظيمية، دراسة تطبيقية، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، مجلة البحوث الإدارية، 2003.

عادل محمد زايد: العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية البشرية، القاهرة، مصر، 2006.

الجل، سمير: مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، مجلة جامعة بابل للعلوم التطبيقية، عدد (27) مجلد (5)، 2019.

القطاونة، نشأت أحمد: تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، 2003.

بلوم، بنيامين وآخرون: ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون: تقييم الطالب التجميعي والتكويني، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة، مصر، 1986.

Ismail, H. (2014): Organizational Justice and Citizenship Behavior, the Mediating Role of Trust International Journal of Human Resource Studies, 5 (1), 86-96

Carolina, M., Relationship between organizational justice and Burnout at the work until level, Journal of stress management, Vol 12, No 2, 2005

الملاحق

الملحق رقم (1)

أسماء السادة الخبراء

ت	الاسم الثلاثي	اللقب	الاختصاص	الكلية
1	عدي غانم محمود	د. ا.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل.
2	محمد فاضل مصلىح	د. ا.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى.
3	عزيز سعدي اساعيل	د. ا.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة صلاح الدين
4	هونر صابر محمود	د. ا.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة كركوك
5	محمد احمد صابر	د. ا.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة كركوك

الملحق رقم (2)

مقياس العدالة التنظيمية

الحكيم، علي سلوم جواد؛ الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي: (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، القادسية، 2004).

حمودات، ثابت احسان: التوجه الاستراتيجي لوزارة الشباب والرياضة واللجنة الأولمبية الوطنية العراقية في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية من وجهة نظر رؤساء الأندية الرياضية والاتحادات الرياضية المركزية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل، 2017.

راتب السعود و سوزان سلطان: درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية و علاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئات التدريس في جامعة طنطا (مجلة جامعة دمشق، مجلد (25)، العدد (2+1)، 2009).

الريبي، محمد مقداد: قيادة التمكين لتدريسي التربية الكشافية وعلاقتها بالتفاعل الاجتماعي لطلبتهم في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، 2013.

رضوان، محمد نصرالدين؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية و الرياضية، ط1، مركز كتاب للنشر، مصر، القاهرة، 2006.

رهبو، سحر: دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهم التنظيمي، كلية التربية، جامعة القادسية، مجلة للعلوم الإدارية و الاقتصادية، عدد (4) مجلد (10)، 2014.

عبد الكريم شعبان: دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز - دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، 2014.

علام، صلاح الدين محمود؛ الاختبارات و المقاييس النفسية و التربوي، ط1 (دار الفكر للنشر - و التوزيع، عمان، الأردن، 2006).

عويس، خيرالدين على أحمد؛ دليل البحث العلمي: (دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1999).

فرحات، ليلي السيد؛ القياس المعرفي الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001.

قطامين، مالك محمد: درجة ممارسة العدالة التنظيمية لإدارة كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين، 2023.

الكواري، عدي غانم وآخرون: الضغوط المهنية لدى مديري وأعضاء منتديات الشباب في محافظة نينوى، مجلة أبحاث التربية الأساسية، المجلد (9)، العدد (4)، 2010.

محمود أحمد جودة: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010.

محمدي "زينب": العدالة التنظيمية وعلاقتها بولاء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة عمار تلجي، كلية العلوم الاجتماعية، 2019.

ملحم، سامي محمد: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2000.

منصور، أحمد: العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الإخصائين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة بنها، مصر، 2017.

20	يترر رئيس القسم القرارات المتخذة بما يخص عمل التدريسيين.
21	يراعي رئيس القسم حقوق التدريسيين عند اتخاذ القرارات التي تخص عملهم.
ت	القرارات بعد العدالة التقييمية
22	يقم رئيس القسم أداء التدريسيين في ضوء أعباء المهام الأكاديمية المكلفين بها.
23	يوفر رئيس القسم دليلاً واضحاً لتقييم التدريسيين.
24	يطبق رئيس القسم إجراءات التقييم على جميع التدريسيين بعدالة.
25	يمنح رئيس القسم التدريسيين الفرصة في مناقشة تقييمهم بشفافية.
26	يوفر رئيس القسم التغذية الراجعة المتعلقة بدرجة تقييم التدريسيين.
27	يبنى رئيس القسم الثقة الخاصة بالتقييم مع التدريسيين.
28	يعد رئيس القسم التنسيق مع التدريسيين لإنجاز المهام من معايير تقييمهم.

ت	قرارات بعد العدالة التوزيعية دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً
1	يعمل رئيس القسم على تطوير أداء التدريسيين.
2	يمارس رئيس القسم أساليب عادلة في تطبيق النظام من حيث الثواب والعقاب.
3	تتحقق قيم المساواة في العمل بين التدريسيين.
4	يوفر رئيس القسم فرصاً متساوية لجميع التدريسيين في التأهيل والتدريب.
5	ييدي رئيس القسم تعاوناً في الحصول على الإجازات الاضطرارية.
6	يفوض رئيس القسم جزءاً من صلاحياته للتدريسيين.
7	يقم رئيس القسم أداء التدريسيين بعدالة وموضوعية.
ت	قرارات بعد العدالة الإجرائية
8	يشجع رئيس القسم على بناء علاقات إيجابية بين التدريسيين.
9	لدى رئيس القسم مرونة في التعامل مع التدريسيين وفق الأنظمة والتعليمات.
10	يقوم رئيس القسم بحلّ المشكلات بين التدريسيين بصورة مستعجلة.
11	يشجع رئيس القسم اقتراحات التدريسيين لتحسين الأداء الإداري.
12	يلقي رئيس القسم احتياجات التدريسيين المختلفة بصورة منطقية.
13	يضع رئيس القسم مقترحات التدريسيين بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات.
ت	قرارات بعد العدالة التفاعلية
14	تقوم علاقة رئيس القسم مع التدريسيين على الاحترام المتبادل.
15	يوضح رئيس القسم التعليمات والقوانين والأنظمة لجميع التدريسيين.
16	يشجع رئيس القسم على العمل بروح الفرق بين التدريسيين.
17	يطبق رئيس القسم إجراءات العمل بشفافية ووضوح بين التدريسيين.
18	يتعامل رئيس القسم مع أخطاء التدريسيين وتجاوزاتهم بفكر إداري متطور
19	يناقش رئيس القسم القرارات الخاصة بالعمل مع التدريسيين بكل سهولة ووضوح.