

العدالة التنظيمية لدى العاملين بحمامات السباحة**بجمهورية مصر العربية***** د / عز الدين درويش محمد أحمد****مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويم بكلية التربية الرياضية □ جامعة
الوادى الجديد .****المقدمة ومشكلة البحث :**

يعد موضوع العدالة التنظيمية من المواضيع التي من الممكن أن تؤثر على أداء المنظمة، إذ إن تحقيق العدالة التنظيمية في المنظمة يساهم وبشكل كبير في تحسين بيئة العمل، إذ إن للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية أثر على العاملين والمنظمة، فعندما يجد الموظف أو العامل في المنظمة بيئة عمل فيها معايير للعدالة التنظيمية وبشكل جيد فذلك سوف يشعره بالانتماء لهذه المنظمة وأنه شخص مرغوب به، مما يجعله يقدم للمنظمة أفضل ما لديه من طاقات وقدرات .

والبيئة المثالية للعمل تساهم في رفع أداء وكفاءة الموظف ورفع إنتاجيته بفعالية، وعدم وجود مبررات له للتمرد وافتعال الحجج في بيئة العمل مما ينعكس على تطور المنظمة وتميزها، إذ إن الاعتقاد المرتكز في أذهان اغلب الموظفين هو أن توفير البيئة المناسبة من خلال رفع الأجور للعاملين فقط، ولكن يوجد رؤى إدارية حديثة تؤكد أهمية وجود مجموعة من المبادئ والقيم . (١٦ : ٧)

والمشاعر والأخلاقيات التي تساهم في خلق بيئة عمل مثالية خالية من الانحرافات في سلوكيات العاملين، مثل: مراعاة مشاكل وهموم الموظف الشخصية، التواصل والاتصال في بيئة العمل، ودور العلاقات والمشاعر الشخصية بين الموظفين وبين رؤسائهم وقادتهم والتي تعمل على رفع مستوى الإنتاج لدى الفرد العامل وبالتالي تطور ونجاح المنظمة. (٢ : ٨٦)

والعدالة التنظيمية هي العدالة في التوزيع وإدراك الإدارة، أو صاحب العمل لضرورة توزيع المهام بين الموظفين والعاملين في المنشأة بالتساوي ويساهم ذلك في التأثير على كمية مخرجات العمل ويؤدي إلى زيادتها، وتحسين أداء جميع الأفراد ضمن بيئة العمل، وتعتمد

العدالة في التوزيع على ثلاث قواعد أساسية . (١٠ : ٤٩)

وهي: المساواة: هي التي تعتمد على نظرية المساواة، ومفهوم العدالة التنظيمية فتسعى المساواة إلى المحافظة على توزيع المكافآت على الموظفين بأسلوب عادل ومتساو مع ضرورة أن يدرك الجميع الأسباب التي يتم تطبيق المساواة بناءً عليها، فمثلاً: الموظفون الذين يلتحقون بدوامهم في أيام العطل، يتم منحهم تعويضات مالية مقابل عملهم الإضافي.

النوعية: هي القاعدة التي تعتمد على تطبيق المساواة العادلة بين كافة الأفراد في المنشأة، بغض النظر عن أصولهم، أو أعراقهم، أو أية مميزات أخرى تميز بينهم، فيجب أن تقدم المنشأة للموظفين الامتيازات بشكل عادل، ويشمل الجميع، مثل: التأمين الصحي، والرواتب التقاعدية.

الحاجة: هي تقدير حاجات الموظفين مع تعزيز شعورهم بوجود العدالة من خلال تقدير ظروف بعضهم البعض، مثل: قيام أحد الموظفين بعمل زميله الذي يعاني من وعكة صحية، ثم من الممكن أن يحصل هذا الموظف على إجازة بدلاً من الوقت الذي خصصه لإنجاز عمل زميله.

العدالة في الإجراءات تعرف العدالة في الإجراءات بأنها شعور الموظفين بأن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة اتجاهاً تتم بطريقة عادلة، أي أن الموظفين المتساوين في الرتبة الوظيفية يتم منحهم الرواتب ذاتها، ويحصل كل منهم على مكافأة مالية أو معنوية مقابل القيام بعمل إضافي، ويساهم ذلك في تعزيز الشعور بتطبيق العدالة في الإجراءات التنظيمية.

العدالة في التعامل تعد العدالة في التعامل امتداداً للعدالة في الإجراءات؛ إذ تشير إلى الطريقة التي تتبعها الإدارة في التصرف مع الموظفين، والتي تعتمد بشكل مباشر على عكس طبيعة العدالة التنظيمية المطبقة في المنشأة، وتشمل مجموعة من التعاملات كالمصادقية، والثقة، والاحترام المتبادل، وغيرها من الوسائل الأخرى التي تساعد على تعزيز التعامل بين الأفراد.

(٩ : ٤٣) ، (٤ : ٩-١١)

ومن خلال العرض السابقة لمعايير العدالة التنظيمية ضرورة ان تتضمن مفاهيم العناصر التالية:

- ان شعور الفرد بالمساواة والعدالة يتحدد من خلال مقارنة مدخلاته ومخرجاته مع مدخلات ومخرجات اقرانه
- انها مفهوم نسبي فما يري فرد انه اجراء غير عادل ، قد يري فرد اخر انه عادل ومنصف لذا فالفرقات الفردية لها اثر
- المساواة والعدالة في تقسيم العمل وتوزيع العوائد

- النزاهة والموضوعية في الإجراءات والقرارات
 - ادراك العاملين واحساسهم بتعامل المسؤولين معهم بموضوعية واحترام
 - الإفصاح عن المظالم وحماية العاملين في المنظمات
 - درجة تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وكفاءة أداء المنظمة
 - تحقيق التناسب بين الجهود المبذولة والعوائد المقدمة
 - اشراك العاملين في صنع القرارات التي تخصهم (١١ : ٥٤ : ٥٥)
- ومن هنا يري الباحث ان العدالة التنظيمية من الموضوعات الجديرة بالاهتمام وتستحق مزيدا من الدراسات وخاصة في المجال الرياضي وحمات السباحة ، حيث يرجع اهتمام الباحث من خلال المتابعة الدورية لأنظمة التشغيل الفنية والإدارية داخل حمامات السباحة وملاحظة ضرورة توافر معايير العدالة التنظيمية داخل حمامات السباحة وخاصة محافظات الصعيد مصر حتي يشعر العاملين بالانتماء للمكان الذي يعملون به وضرورة تنبي أساليب إدارية وتنظيمية داخل حمام السباحة .

هدف البحث:-

التعرف على أثر العدالة التنظيمية للعاملين بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية .

تساؤلات البحث:-

١. ما الواقع الفعلي للعدالة التنظيمية لدى العينة قيد البحث ؟
٢. ما متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية ؟

مصطلحات البحث:

العدالة التنظيمية : ادراك العاملين بحصولهم على عوائد مجزية ، تتناسب مع الجهود المبذولة واشراكهم في صنع القرارات التي تخصهم واحساسهم بتعامل المسؤولين معهم بموضوعية واحترام داخل المؤسسة التي يعمل فيها . (٦ : ٩)

الدراسات السابقة :

دراسة احمد محمد احمد ابواليزيد (٢٠٢٠٢)(٣) بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي الاخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة " ، واستهدفت الدراسة التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي الاخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الدراسات المسحية ،

وكانت أدوات جمع البيانات الاستبيان بواقع ٢ استبيان ، العدالة التنظيمية والابداع الإداري ، وكانت عينة البحث من الاخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج بواقع (٥٠) فرداً ، وكانت اهم التوصيات ضرورة الاهتمام بتنفيذ العدالة التنظيمية من خلال توزيع الأعباء الوظيفية على الاخصائيين الرياضيين بالتساوي ، تفعيل شبكة الانترنت كوسيلة من وسائل التقنيات الحديثة للاتصالات الإدارية لما لها من دور فعال في نقل المعلومات والرد على الاستفسارات المختلفة الخاصة بالعمل ، الاهتمام بوضع برامج تدريبية لسد احتياجات الاخصائيين الرياضيين من المهارات المختلفة وعلي راسها إدارة المشكلات وطرق حلها بطريقة غير تقليدية .

دراسة محمد إبراهيم زكي إبراهيم (٢٠١٩)(١٣) بعنوان " أثر ادراك العدالة التنظيمية علي الولاء التنظيمية ، استهدفت هذه الدراسة بحث أثر إدراك العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بالتطبيق على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء تم إعدادها واختبار صدقها وثباتها وزعت على عينة ٢٩٧ مفردة تم اختيارها عشوائياً من مجتمع البحث الذي يصل عدد مفرداته ١٣٠٠ مفردة ولقد خضع للتحليل ٢٥٠ استمارة بما يساوي ٨٥% نسبة استجابة. وأوضحت نتائج الدراسة الإحصائية لأثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية عن وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين العدالة التنظيمية وأبعاد الولاء التنظيمي، فضلاً عن وجود تأثير إيجابي معنوي له دلالاته الإحصائية للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء الأخلاقي- الولاء المستمر- الولاء العاطفي).

دراسة نبيله محمد الحداد (٢٠١٩) (١٧) بعنوان " تصور مقترح لتفعيل العدالة التنظيمية في جامعه اب " ، وتهدف الى بناء تصور مقترح لتفعيل العدالة التنظيمية في جامعه اب ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتكونت عينة الدراسة من ٣٨٥ من الإداريين بجامعة اب ، وقد كشفت نتائج الدراسة عن ان واقع العدالة التنظيمية جاء بدرجة ضعيفة واحتل العدالة الإجرائية المرتبة الاولى ، ويلية في المرتبة الثانية العدالة التعاملية ، وفي المرتبة الثالثة العدالة التوزيعية ، كذلك استتجت عدم وجود فروق دالة احصائياً بين إجابات افراد العينة حول واقع العدالة التنظيمية بشكل عام تعزي لمغيرات البحث ، الجنس ، المؤهل الاجتماعي ، المستوي الوظيفي ، سنوات الخبرة

دراسة كلا من Damon P.S.Andrewc Stephen Mary A.HumsbDaniel F.Mahonya

W.Dittmored بعنوان العدالة التنظيمية والرياضة، (٢٠١٠)(١٨) تطورت الأبحاث حول العدالة التنظيمية في الرياضة خلال الخمسة عشر عامًا الماضية. ركز الكثير من هذا البحث على الإنصاف المتصور للعدالة والمساواة والحاجة عند إجراء توزيعات الموارد (عدالة التوزيع) في ألعاب القوى بين الكليات. بشكل عام ، يعتقد المشاركون في ألعاب القوى بين الكليات أن قرارات الموارد القائمة على المساواة والحاجة هي الأكثر إنصافاً ، ولكن يبدو أن القرارات تستند إلى مبادئ مختلفة. بدأ الباحثون أيضاً في دراسة نزاهة عمليات صنع القرار (العدالة الإجرائية) وإبلاغ تلك القرارات (العدالة التفاعلية) ، وكيف تؤثر العدالة التنظيمية على النتائج التنظيمية ، مثل الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك ، توسعت الأبحاث لتشمل الإعدادات الرياضية التي تتجاوز ألعاب القوى بين الكليات. تلخص هذه المقالة حالة البحث من خلال مراجعة الأدبيات العامة للعدالة التنظيمية أولاً لوصف مفاهيم البنى المهمة قبل تقديم فحص مفصل للبحوث الخاصة بإدارة الرياضة. وتختتم الورقة بمقترحات لأبحاث مستقبلية حول العدالة التنظيمية في إدارة الرياضة.

دراسة warren whisenant (٢٠٠٦)(١٩) بعنوان العدالة التنظيمية والالتزام بالرياضات بين المدارس كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية على التزام طلاب المدارس الثانوية الرياضيين ($N = 480$) لمواصلة ممارسة رياضة مرجعية. طلب من الرياضيين إكمال أداة مصممة لتقييم مستوياتهم المتصورة للعدالة التي عرضها مدربهم في ثلاثة أبعاد للعدالة - العدالة الإجرائية ، والعدالة التوزيعية ، والعدالة الشخصية. أشارت النتائج إلى أن تصورات العدالة أثرت بشكل كبير ($p < 0.05$) على نيتهم لمواصلة ممارسة رياضة معينة. وجدت تحليلات أخرى أن تصورات الإنصاف تختلف اختلافاً كبيراً ($p < 0.05$) عند النظر في مستوى الطلاب ، والجنس والرياضة المرجعية ، بينما لا توجد فروق بناءً على عرق الطلاب الرياضيين. توفر هذه النتائج نظرة ثاقبة للعدالة التنظيمية في الرياضة.

أولاً - منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملائمته لطبيعة الدراسة.

ثانياً - مجتمع وعينة البحث:

مديري حمامات السباحة والاداريين والمدربين ومدربي الأجهزة الفنية بمحافظات صعيد مصر (بني سويف - المنيا - أسيوط - سوهاج - قنا - الأقصر - اسوان - الغردقة - الوادي

الجديد) والواقعة في نطاق منطقة الصعيد للسباحة وجدول (١) يوضح مجتمع وعينة الدراسة طبقاً للتوزيع الجغرافي للمحافظات .

جدول (١)

التوصيف الإحصائي لعينة البحث

م	المحافظة	المجتمع	العينة
١	بني سويف	١١٩	٥٤
٢	المنيا	١٠٩	٤٢
٣	أسيوط	٧٥	٦٥
٤	سوهاج	١٢١	٤٩
٥	قنا	٣٤	١٧
٦	الأقصر	٦٨	٣٤
٧	اسوان	٨٧	٤٩
٨	الغردقة	٩٠	٤٢
٩	الوادي الجديد	١٤	٦
	الإجمالي	٧٨٥	٣٥٨

ثالثاً : أدوات جمع البيانات:

(١) مقياس العدالة التنظيمية:

استخدم الباحث مقياس العدالة التنظيمية بهدف التعرف على الواقع الفعلي للعدالة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر، وقد استخدم هذا المقياس من قبل على البيئة المصرية كما في دراسة زايد ١٩٩٥، الكندري ٢٠٠٣، وتم تقنيه في الدراسات السابقة ذكرها وبالرغم من ذلك فقد أعاد الباحث تقنين هذا المقياس على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في ضوء الإجراءات الفنية والإدارية الخاصة بحمامات السباحة

أ - المعاملات العلمية للمقياس:

- صدق المقياس:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للمقياس، وذلك بهدف التحقق من صدق المقياس تم التطبيق على مجموعة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية بتاريخ ١/١١/٢٠٢٠م.

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين عبارات محور عدالة التوزيع ومجموع المحور (ن=٣٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة
١	توجد لوائح موحدة لبند الأجور والمرتبات بحمام السباحة	٣.٦٨٥	١.٠٧٨٤	٠.٥٠٦
٢	يتم تحديد الأجور بناء على المجهود المبذول بحمام السباحة	٣.٨٥٧	١.١١٥	٠.٦٩٣
٣	تتناسب المرتبات من حجم الاعمال داخل حمام السباحة	٣.٦٨٥	١.٢٧٨	٠.٥٨٣
٤	توجد شرائح للمدربين والاداريين تتناسب مع سنوات الخبرة والسيره الذاتية	٣.٦٢٨	٠.٩٤٢	٠.٤٣٩
٥	توجد حوافز مادية للمدربين والاداريين المتميزين بحمام السباحة	٣.٤٥٧	١.٠٩٣	٠.٤٠٥
٦	تتناسب ساعات العمل مع طبيعة عمل حمام السباحة وفترات الراحة لمياه حمام السباحة	٤.٢٥٧	١.١٩٦	٠.٦٥٢
٧	توجد أرباح توزع على المدربين والاداريين في نهاية موسم حمام السباحة	٤.٠٨٥	١.١٢١	٠.٤٧٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من جدول رقم (٢) أن معاملات الارتباط بين عبارات محور عدالة التوزيع والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٩٣ : ٠.٤٠٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين عبارات محور عدالة الاجراءات ومجموع المحور (ن=٣٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة
١	يوجد توزيع عادل للهيكل الوظيفي للعاملين بحمام السباحة	٤.٠٢٨	١.٣١٦	٠.٧٩٥
٢	يتم تصنيف المدربين والاداريين مستويات حسب السيرة الذاتية والخبرة في مجال العمل	٣.٩١٤	١.٠١٠	٠.٦٧٠
٣	يتم تطبيق بند الجزاءات على الجميع بدون استثناءات	٣.٦٢٨	١.١٦٥	٠.٧٨٦
٤	يتم عمل اجتماع دوري بالمدربين والاداريين لتحديد خطوات المرحلة القادمة	٣.٨٥٧	١.٠٠٤	٠.٦٠٠
٥	يتم عرض خطة الموسم الرياضي للموافقة عليه من المدربين والاداريين وإدارة حمام السباحة ومجلس إدارة النادي / مركز الشباب	٤.٣٧١	١.٠٥٩	٠.٥٦٦
٦	يوجد توزيع عادل للهيكل الوظيفي للعاملين بحمام السباحة	٤.٣١٤	٠.٩٦٣	٠.٤٧٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين عبارات محور عدالة الاجراءات والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٩٥ : ٠.٤٧٥) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمحور.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين عبارات محور عدالة التعاملات الإدارية والفنية ومجموع

المحور (ن=٣٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة
١	يتم النظر في المقترحات من المدربين والاداريين بحمام السباحة	٤.١٤٢	١.٢١٦	٠.٧٥١
٢	تحتزم إدارة حمام السباحة كافة الطلبات المقدمة من المدربين	٤.٣١٤	١.٠٧٨	٠.٧١٥
٣	توجد قنوات اتصال مفتوحة ما بين إدارة حمام السباحة والمدربين والاداريين	٤.٣١٤	١.٠٧٨	٠.٧٢٣
٤	تهتم إدارة حمام السباحة بوجود تعاون ما بين المدربين والاداريين مجلس إدارة النادي / مركز الشباب	٣.٦٨٥	٠.٩٦٣	٠.٤١٣
٥	يتناقش مدير حمام السباحة مع المدربين والاداريين في الأمور التي تهم العمل بحمام السباحة	٣.٩١٤	١.٠١٠	٠.٦٥٤
٦	يتم النظر في كافة الطلبات المقدمة بحيادية ودقة والرد على الطلبات وفق اللوائح والقواعد المنظمة للعمل	٣.٥١٤	١.٠١٠	٠.٤٨٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات محور التعاملات الإدارية والفنية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٥١ : ٠.٤١٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمحور.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين عبارات محور صعوبات تطبيق العدالة التنظيمية ومجموع

المحور (ن=٣٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة
١	تعدد المستويات الإدارية والفنية داخل حمام السباحة	٣.٦٨٥	٠.٩٦٣	٠.٦٥٠
٢	ضعف المتابعة الفنية والإدارية داخل حمام السباحة	٤.٦٠٠	٠.٨١١	٠.٨٨٣
٣	تدخل أولياء الأمور في بعض الأمور الادارية والفنية داخل حمام السباحة	٤.٢٠٠	٠.٩٩٤	٠.٤١٧
٤	مستوي خبرة المدربين ضعيفة عند مقارنتها بباقي حمامات السباحة	٤.٤٨٥	٠.٨٨٦	٠.٤٦٧
٥	عدم وجود مصداقية في القرارات داخل حمام السباحة	٣.٦٨٥	٠.٩٦٣	٠.٥٤٣
٦	ضعف مستوي الثقافة التعليمية والأكاديمية للمدربين والدروات التدريبية	٤.٥٤٢	٠.٨٥٢	٠.٤٢٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين عبارات محور صعوبات تطبيق العدالة التنظيمية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٨٨٣ : ٠.٤١٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمحور.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين عبارات محور متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية ومجموع المحور (ن=٣٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة
١	تصنيف المدربين والاداريين حسب سنوات الخبرة والسيرة الذاتية للمتقدمين	٣.٩١٤	١.٠١٠	٠.٣٨٧
٢	تحديد قنوات اتصال مباشرة مابين الإداريين والمدربين وإدارة حمام السباحة	٣.٧٤٢	٠.٩٨٠	٠.٥٨٠
٣	توجد لائحة مالية للأجور والمرتبات	٤.٠٨٥	١.١٠١	٠.٩٣٩
٤	يوجد تدرج في المستويات الفنية داخل حمام السباحة	٤.٠٢٨	١.٠١٤	٠.٣٧٢
٥	يوجد نظام يحدد ما يتقاضاه المدربين والاداريين من أجور ومكافآت	٤.٠٢٨	١.٠١٤	٠.٣٩٨
٦	توجد قنوات اتصال مفتوحة مابين مجلس الإدارة وإدارة حمام السباحة	٣.٩١٤	١.٠١٠	٠.٣٤٨
٧	توجد دورات تدريبية تقدمها إدارة حمام السباحة للمدربين	٤.٣٧١	٠.٩٤٢	٠.٨٢٤
٨	يتم اختيار المدير الفني والمدير الإداري وفقاً للسيرة الذاتية والخبرات السابقة	٤.٣١٤	٠.٩٦٣	٠.٨٣٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من الجدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات محور متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٩٣٩ : ٠.٣٤٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمحور.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستمارة (ن=٣٠)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة
١	العدالة التوزيعية	٣.٨٠٨	١.١١٨	٠.٥٣٦
٢	العدالة الإجرائية	٤.٠١٩	١.٠٨٦	٠.٦٤٩
٣	عدالة التعاملات	٣.٩٨١	١.٠٥٩	٠.٦٢٤
٤	صعوبات تطبيق العدالة التنظيمية	٤.٢٠٠	٠.٩١٢	٠.٥٦٥
٥	متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية	٤.٠٥٠	١.٠٠٤	٠.٥٨٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من الجدول (٧) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠.٦٤٩ : ٠.٥٣٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمقياس ككل.

– ثبات المقياس:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لحساب معامل الثبات للمقياس، وتم التطبيق على عدد (٣٠) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/١٥ م والجدول التالي (٨) يوضح ذلك:

جدول (٨)

معامل الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاو المقياس (ن=٣٠)

قيمة ر	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المحاو	م
	ع	م	ع	م		
٠.٦١٦	١.١٠٩	٤.٠٠٢	١.١١٨	٣.٨٠٨	العدالة التوزيعية	١
٠.٥٩٨	١.٠٢٤	٣.٩١٩	١.٠٨٦	٤.٠١٩	العدالة الإجرائية	٢
٠.٥٨١	٠.٩٦١	٤.٠٨٨	١.٠٥٩	٣.٩٨١	عدالة التعاملات	٣
٠.٥٤٢	١.٠٠٠	٤.١٠١	٠.٩١٢	٤.٢٠٠	صعوبات تطبيق العدالة التنظيمية	٤
٠.٦١٤	١.٠٠٩	٣.٧٨٥	١.٠٠٤	٤.٠٥٠	متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية	٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤١

يتضح من الجدول السابق (٨) أن معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية قد تراوحت ما بين (٠.٦١٦ : ٠.٥٤٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات المقياس.

تطبيق الاستبيان في صورته النهائية

بعد إجراء المعاملات العلمية للاستبيان ، والتحقق من صدق العبارات وثباتها ، واستقر الاستبيان في صورته النهائية والمشمول على (٣٣ عبارة) علي عينة البحث بإجمالي عدد ٣٥٨ .

وبذلك تم تطبيق الاستبيان في صورته النهائية على أفراد عينة الدراسة من حيث بلغت عينة الاستبيان من مديري حمامات السباحة والاداريين والمدربين والعاملين بحمامات السباحة بمحافظات صعيد مصر ، وذلك خلال الفترة من ١ / ١١ / ٢٠٢٠ م إلى ١٥ / ١٢ / ٢٠٢٠ م وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق) ، وقد تم تصحيح عبارات

الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) خمس درجات والإجابة (إلى حد ما) ثلاث درجات والإجابة (غير موافق) درجة واحد وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً

عرض ومناقشة النتائج :

سوف يجب الباحث عن التساؤل الأول : ما واقع العدالة التنظيمية للعاملين بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية :
والجداول ارقام (٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣) توضح التكرار والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث

جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية لمحور عدالة التوزيع ن = ٣٥٨

م	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق	التكرار	النسبة
١	توجد لوائح موحدة لبند الأجور والمرتببات بحمام السباحة	٢٣٢	٧٨	٤٨	٩٠٠	٨٣.٧٩٩
٢	يتم تحديد الأجور بناء على المجهود المبدول بحمام السباحة	١٤٢	١٨٩	٢٧	٨٣١	٧٧.٣٧٤
٣	تناسب المرتببات من حجم الاعمال داخل حمام السباحة	١٢٥	٢٠٤	٢٩	٨١٢	٧٥.٦٠٥
٤	توجد شرائح للمدربين والاداريين تناسب مع سنوات الخبرة والسيرة الذاتية	١٦٣	١٣٤	٦١	٨١٨	٧٦.١٦٤
٥	توجد حوافز مادية للمدربين والاداريين المتميزين بحمام السباحة	٣٨	١٤٣	١٧٧	٥٧٧	٥٣.٧٢٤
٦	تناسب ساعات العمل مع طبيعة عمل حمام السباحة وفترات الراحة لمياه حمام السباحة	٢٣٠	٩٢	٣٦	٩١٠	٨٤.٧٣٠
٧	توجد أرباح توزع على المدربين والاداريين في نهاية موسم حمام السباحة	٢٢	٧١	٢٦٥	٤٧٣	٤٤.٠٤١

يتضح من جدول (٩) ان النسبة المئوية لمحور عدالة التوزيع تراوحت ما بين (٨٤.٧٣٠ : ٤٤.٠٤١) وكانت العبارات ترتبها كالتالي .

حيث حصلت العبارة رقم (٦) علي نسبة مئوية ٨٤.٧٣٠ مما تشير الي اتفاق عينة البحث علي تناسب عدد ساعات العمل مع طبيعة حمام السباحة وفترات الراحة لمياه حمام السباحة ، حيث ان الضغط في فترة الصيف على بعض الحمامات ذات الفترة الضعيفة تؤدي الي تلف المياه ، وحتى يتمكن السادة معلمي السباحة والمدربين في الاستمرار في تقديم الخدمات التعليمية بأفضل كفاءة ممكنة ، ومما يدل على ارتفاع نسبة الالتزام لدي العاملين داخل حمام السباحة لشعورهم بوجود العدالة التوزيعية .

وحصلت العبارة رقم (١) على نسبة مئوية ٨٣.٧٩٩ مما تشير الى ضرورة توفير لوائح موحدة لبند الأجور والمرتببات بحمام لسباحة ، مما يؤدي الي وجود شعور إيجابي لدي السادة الإداريين والمعلمين والمدربين وكافة العاملين بالجهاز الفني لحمام السباحة ، من وجود قواعد ثابتة لبند الأجور والمرتببات وإمكانية حساب ما سوف يتقاضاه من مرتب خلال الفترة الزمنية السابقة .

بينما حصلت العبارة رقم (٧) على نسبة ٤٤.٠٤١ مما تشير الى عدم وجود مسمي أرباح توزيع على المدربين والاداريين في نهاية موسم حمام السباحة ، حيث انه لا توجد مسمي أرباح في المنشآت الرياضية وخاصة في مصر ، ولكن يوجد بند مرتببات واجور .

وحصلت العبارة رقم (٥) على نسبة ٥٣.٧٢٣ مما تشير الي ضعف الحوافز المادية للمدربين والاداريين المتميزين بحمام السباحة واقتصارها على بعض الحوافز العينية مثل التكريم او لوحة الشرف بحمام السباحة .

وتشير دراسة فيروز علي الدين عبدالجواد (٢٠١٧)(١٢) من توافر علاقة طرية ما بين العدالة التنظيمية والتحفيز ، وتشير الدراسة ارتباط الحوافز المادية بمستوي قبول ودافع الفرد للعمل بكفاءة داخل إدارة رعاية الشباب ، والتأكيد على مبداء ديمقراطية توزيع الحوافز والنزاهه في توزيع الحوافز .

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية لمحوار عدالة الاجراءات ن = ٣٥٨

م	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق	التكرار	النسبة
١	يوجد توزيع عادل للهيكال الوظيفي للعاملين بحمام السباحة	١٣٨	١٦٤	٥٦	٧٩٨	٧٤.٣٠٢
٢	يتم تصنيف المدربين والاداريين مستويات حسب السيرة الذاتية والخبرة في مجال العمل	٢٨١	٥٣	٢٤	٩٧٣	٩٠.٥٩٦
٣	يتم تطبيق بند الجزاءات على الجميع بدون استثناءات	٣١١	٣٤	١٣	١٠١٤	٩٤.٤١٣
٤	يتم عمل اجتماع دوري بالمدربين والاداريين لتحديد خطوات المرحلة القادمة	٣٤٣	١٥	٠	١٠٥٩	٩٨.٦٠٣
٥	يتم عرض خطة الموسم الرياضي للموافقة عليه من المدربين والاداريين وإدارة حمام السباحة ومجلس إدارة النادي / مركز الشباب	٨٥	١٥٢	١٢١	٦٨٠	٦٣.٣١٥
٦	يستخدم مدير حمام السباحة الأسلوب الديمقراطي عند اتخاذ القرارات الخاصة بالمدربين والاداريين	١٨٤	١١٨	٥٦	٨٤٤	٧٨.٥٨٥

يتضح من جدول (١٠) ان النسبة المئوية لمحور عدالة الاجراءات تراوحت ما بين (٩٨.٦٠٣ : ٦٣.٣١٥) وكانت العبارات ترتيبها كالتالي .

حيث حصلت العبارة رقم (٤) على نسبة مئوية ٩٨.٦٠٣ مما تشير الي إقامة اجتماعات دورية بالمدربيين والاداريين لتحديد خطوات المرحلة القادمة ، ومعرفة إيجابيات وسلبيات الفترة السابقة وكيفية تذليل العقبات للوصول الي مستوي التشغيل الأفضل وتقديم مستوي خدمة متميز للمستفيدين من خدمات حمام السباحة ، وايمان العاملين بان القرارات والاجراءات المتخذة من قبل مجلس إدارة النادي تسير بشكل عادل .

وحصلت العبارة رقم (٣) علي نسبة مئوية ٩٤.٤١٣ مما تشير الي اتفاق عينة الدراسة على وجود لائحة للجزاءات والغرامات تطبيق على الجميع بدون استثناء مما يؤدي الي وجود نوع من الاطمئنان لدي الإداريين والمدربيين ، وعلي إدارة حمام السباحة اظهار لائحة الجزاءات والغرامات في مكان واضح داخل حمام السباحة وتوقيع المدربين بالعلم ، وذلك للحفاظ على سير العملية الإدارية داخل حمام السباحة .

بينما حصلت العبارة رقم (١) على نسبة مئوية ٧٤.٣٠٢ مما تشير الي وجود بعض الأندية التي لايتوافر فيها الهيكل التنظيمي المناسب وقد يرجع ذلك الي توفير بعض الموارد المالية داخل حمام السباحة ، او عدم تخصيص بعض الاعمال الإدارية للهيكل التنظيمي .

وحصلت العبارة رقم (٥) على نسبة مئوية ٦٣.٣١٥ مما تشير الي وجود بعض الأندية لايقوم بعرض خطة الموسم وعرضها على المدربين والاداريين والاعتماد علي السادة أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الخبراء المشكلة بقرار من مجلس إدارة النادي لوضع الخطط الفنية والخاصة بالأنشطة الرياضية وحمام السباحة ، في ضوء المتغيرات السابقة لوضع الأجهزة الفنية والإدارية بحمام السباحة .

وتؤكد دراسة ريم محمد الجابر (٢٠١٥)(٥) من ضرورة اخذ اراء المستفيدين من خدمات المؤسسات والتعرف على أوجه القصور والايجاب في المعاملات الإدارية ، وقيام المؤسسة بالتدريب المستمر لكافة العناصر الإدارية بالمؤسسة .

وتشير دراسة شعاع محمد العسكر (٢٠١٧)(٧) ضرورة تحرى العدالة والموضوعية في التعامل مع الأفراد سواء في الأجور والمكافآت المادية أو المزايا والخدمات الاجتماعية والمعنوية ، بناء العلاقات فيما بين المسؤولين والأفراد على الثقة والصراحة وإتاحة الفرصة للاتصالات الرسمية وغ ير الرسمية بما يزيد من تفاعل الأفراد ، ودفعهم للعمل والإنتاجية

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية لمحور عدالة التعاملات الإدارية والفنية = ٣٥٨

م	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق	التكرار	النسبة
١	يتم النظر في المقترحات من المدربين والاداريين بحمام السباحة	٢٨٩	٤٣	٢٦	٩٧٩	٩١.١٥٥
٢	تحتزم إدارة حمام السباحة كافة الطلبات المقدمة من المدربين	١٩٨	١٣٢	٢٨	٨٨٦	٨٢.٤٩٥
٣	توجد قنوات اتصال مفتوحة مابين إدارة حمام السباحة والمدربين والاداريين	٢٩١	٣٢	٣٥	٩٧٢	٩٠.٥٠٣
٤	تهتم إدارة حمام السباحة بوجود تعاون مابين المدربين والاداريين مجلس إدارة النادي / مركز الشباب	٣٠٥	٢٤	٢٩	٩٩٢	٩٢.٣٦٥
٥	يتناقش مدير حمام السباحة مع المدربين والاداريين في الأمور التي تهم العمل بحمام السباحة	٣٣٣	١١	١٤	١٠٣٥	٩٦.٣٦٩
٦	يتم النظر في كافة الطلبات المقدمة بحيادية ودقة والرد على الطلبات وفق اللوائح والقواعد المنظمة للعمل	٢٣٨	٨٣	٣٧	٩١٧	٨٥.٣٨٢

يتضح من جدول (١١) ان النسبة المئوية لمحور عدالة التعاملات الإدارية والمالية تراوحت مابين (٩٦.٣٦٩ : ٨٢.٤٩٥) وكانت العبارات ترتبها كالتالي .

حيث حصلت العبارة رقم (٥) على نسبة مئوية ٩٦.٣٦٩ مما تشير الي وجود اجتماعات دورية بين السادة المدربين والاداريين لمناقشة الأمور التي تهم العمل في حمام السباحة ، مما يعطي شعور إيجابي بالمسؤولية الجماعية نحو تحقيق افضل مستوي خدمة للمستفيدين من خدمات حمام السباحة ، وذلك من خلال المناقشة والوصول الي افضل الحلول المناسبة لاستمرار العمل في ضوء المتغيرات الواقعية لحمام السباحة .

وحصلت العبارة (٤) علي نسبة مئوية ٩٢.٣٦٥ مما تشير الي توافر قنوات اتصال مفتوحة ما بين مجلس الإدارة من جهة وبين الأجهزة الفنية بحمام السباحة من جهة اخري ، لحل أي أزمات طارئة قد لايمكن مدير حمام السباحة من حلها واشراك مجلس الإدارة في القرار المصيرية وحتى يكون القرار واحد دون تعارض في الأهداف .

بينما حصلت العبارة رقم (٢) على نسبة مئوية ٨٢.٤٩٥ مما تشير احترام إدارة حمام السباحة كافة الطلبات المقدمة سواء من المدربين والاداريين ، ومراجعتها للتأكد من مدي صحتها وهل هي في صالح المنظومة الإدارية والفنية بحمام السباحة ، ووجه الاستفادة منها .

بينما حصلت العبارة رقم (٦) على نسبة مئوية ٨٥.٣٨٢ مما تشير الي اتفاق عينة البحث على قيام إدارة حمام السباحة بالرد على الطلبات المقدمة بحيادية ودقة وذلك وفقا للوائح والقواعد المنظمة للعمل داخل حمام السباحة ، مما الى تنظيم العمليات الادارية والفنية داخل حمام السباحة بما يتناسب مع متطلبات تميز الخدمة داخل حمام السباحة والذي يعطي انطباع جيد لدي المتعاملين مع خدمات حمام السباحة .

وتؤكد دراسة مروة إبراهيم حسين السيد (٢٠١٩)(١٥) إن المعاملة الجيدة بين الرئيس والمرؤوس ين تزيد من قوة علاقة الفرد برئيسه لذلك يجب على الرؤساء تقوية تلك العلاقة وذلك من خلال الاتصال الفعال ذو الاتجاهين الذي يقضى على المشاكل التي تواجه العاملين.

وتشير دراسة ابتهاج طلعت حسن محمد (٢٠١٨)(١) ضرورة تنمية إدراك العاملين للدعم التنظيمي من خلال الاهتمام بالعاملين في كافة النواحي من الحوافز المناسبة والمعاملة الجيدة وتهيئة جو العمل المناسب وتوفير إعداد برامج التدريب المناسبة لهؤلاء العاملين

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية لمحور صعوبات تطبيق العدالة التنظيمية ن = ٣٥٨

م	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق	التكرار	النسبة
١	تعدد المستويات الإدارية والفنية داخل حمام السباحة	٣٥٨	٠	٠	١٠٧٤	١٠٠.٠٠
٢	ضعف المتابعة الفنية والإدارية داخل حمام السباحة	٧٧	٢١٤	٦٧	٧٢٦	٦٧.٥٩٨
٣	تدخل أولياء الأمور في بعض الأمور الادارية والفنية داخل حمام السباحة	٤٩	٧٨	٢٣١	٥٣٤	٤٩.٧٢١
٤	مستوي خبرة المدربين ضعيفة عند مقارنتها بباقي حمامات السباحة	٤١	١٢١	١٩٦	٥٦١	٥٢.٢٣٥
٥	عدم وجود مصداقية في القرارات داخل حمام السباحة	٤٢	٧٣	٢٤٣	٥١٥	٤٧.٩٥٢
٦	ضعف مستوي الثقافة التعليمية والأكاديمية للمدربين والدروات التدريبية	٩٤	١٢١	١٤٣	٦٦٧	٦٢.١٠٤

يتضح من جدول (١٢) ان النسبة المئوية لمحور صعوبات تطبيق العدالة التنظيمية تراوحت ما بين (١٠٠.٠٠٠ : ٤٧.٩٥٢) وكانت العبارات ترتيبها كالتالي .

حيث حصلت العبارة رقم (١) على نسبة مئوية ١٠٠ مما تشير الى وجود مستويات إدارية داخل حمام السباحة مما يعطي ، حيث تكون الإدارة العليا مسئولة عن الأهداف الرئيسية وتركز على النظر المستقبلية بعيدة الأمد للشركة فإنها تخصص وقتاً أكبر ، مجهوداً أكبر وكذلك اهتماماً أكبر للتخطيط . وبالتالي فإن وظيفة التخطيط تحتل جزءاً كبيراً من وقت ومجهود واهتمام الرؤساء يفوق ما يخصصه كل من المديرين في طبقة الإدارة الوسطى وكذلك الإدارة المباشرة ، ونظراً لاحتلال التخطيط أهمية لدى المديرين في مستوى الإدارة العليا فإنهم يتركون كثيراً من المسائل التنظيمية لكي تتولاها طبقة الإدارة الوسطى وبالتالي فالإدارة الوسطى تعطي وقتاً ، مجهوداً ، اهتماماً أكبر لوظيفة التنظيم بالمقارنة بممارستها للوظائف الإدارية الأخرى .

وحصلت العبارة رقم (٢) على نسبة مئوية ٦٧.٥٩٨ مما تشير الي ضعف المتابعة الفنية والإدارية داخل حمام السباحة من قبل إدارة حمام السباحة وقد يرجع ذلك الي وجود هيكل تنظيمي به مدير فني يتابع الاعمال داخل حمام السباحة واقتصار اعمال مدير حمام السباحة علي الاعمال الإدارية الخاصة بالاشتراك ومراجعة الاعداد الخاصة بالمستفيدين من خدمات حمام السباحة ، والمتابعة الإدارية الخاصة بالإداريين في الموسم التعليمي بحمام السباحة .

بينما حصلت العبارة رقم (٥) علي نسبة مئوية ٤٧.٩٥٢ مما تشير الي وجود مصداقية في القرارات داخل حمام السباحة ، ويرجع ذلك الي المتابعة المستمرة للإجراءات الإدارية والفنية داخل حمام السباحة بصفة مستمرة من اجل توصيل مستوي خدمة متميز للمستفيدين والذي يعود بالإيجاب على اعداد المستفيدين وبالتالي زيادة أجور المديرين والاداريين من إيرادات حمام السباحة

وحصلت العبارة رقم (٣) على نسبة مئوية ٤٩.٧٢١ مما تشير الي عدم تدخل أولياء الأمور في الأمور الإدارية والفنية داخل حمام السباحة ويرجع ذلك الي وجود الجهاز الإداري بصفة مستمرة في الأماكن المخصصة لهم والرد على أي استفسارات للسادة أولياء الأمور مما يعطي انطباع جيد بمدي أهمية العمل الجماعي والتفاني في تقديم افضل خدمة ممكنة للمستفيدين من خدمات حمام السباحة .

وتؤكد دراسة شوقي السعيد احمد السعيد (٢٠١٧) (٨) من أجل تخفيف حدة الصراعات يفترض أن يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، بمعنى أن الإدارات

المسؤولة عن إدارة الصراعات التنظيمية يشترط أن تتوافر في أفرادها الكفاءة والمقدرة على معالجة أسباب الصراعات وإيجاد حلول لها

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية لمحور متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية ن = ٣٥٨

م	العبرة	موافق	الى حد ما	غير موافق	التكرار	النسبة
١	تصنيف المدربين والاداريين حسب سنوات الخبرة والسيرة الذاتية للمتقدمين	٢٧٠	٢٩	٥٩	٩٢٧	٨٦.٣١٣
٢	تحديد قنوات اتصال مباشرة ما بين الإداريين والمدربين وإدارة حمام السباحة	٢٣١	٩٤	٣٣	٩١٤	٨٥.١٠٢
٣	توجد لائحة مالية للأجور والمرتبات	٢٠٧	١١٣	٣٨	٨٨٥	٨٢.٤٠٢
٤	يوجد تدرج في المستويات الفنية داخل حمام السباحة	٣١٩	٢٣	١٦	١٠١٩	٩٤.٨٧٩
٥	يوجد نظام يحدد ما يتقاضاه المدربين والاداريين من أجور ومكافآت	٢٦٠	٥٤	٤٤	٩٣٢	٨٦.٧٧٨
٦	توجد قنوات اتصال مفتوحة ما بين مجلس الإدارة وإدارة حمام السباحة	٢٨٥	٥٠	٢٣	٩٧٨	٩١.٠٦١
٧	توجد دورات تدريبية تقدمها إدارة حمام السباحة للمدربين	١٠٦	١٥٤	٩٨	٧٢٤	٦٧.٤١٢
٨	يتم اختيار المدير الفني والمدير الإداري وفقا للسيرة الذاتية والخبرات السابقة	١٣٣	١٤٣	٨٢	٧٦٧	٧١.٤١٥

يتضح من جدول (١٣) ان النسبة المئوية لمحور متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية تراوحت ما بين (٩٤.٨٧٩ : ٦٧.٤١٢) وكانت العبارات ترتيبها كالتالي .

حيث حصلت العبرة رقم ٤ علي نسبة مئوية ٩٤.٨٧٩ مما تشير الي وجود تدرج في المستويات الفنية داخل حمام السباحة مما يعطي انطباع جيد لدي السادة أولياء الأمور في مستوي الخدمة المقدمة داخل حمام السباحة ووجود عدالة تنظيمية لسنوات الخبرة الخاصة بالسادة المدربين وانه التدرج الوظيفي داخل حمام السباحة يسير بصفة منتظمة حسب خبرات السادة المعلمين والمدربين بحمام السباحة ، أن جميع العاملين بالمؤسسات الرياضية ينشدون العدالة وعدم التحيز في إجراءات التنفيذ بالأنشطة الرياضية وفي توزيع المخرجات جميعها، وفي معاملة الرئيس المباشر وغير المباشر ، وفي عملية تقييم الأداء ، فالعاملون في المؤسسات الرياضية شأنهم شأن كل العاملين في المجالات الأخرى في الاحتكام إلى العدالة ك مطلب

جوهري لاستقرارهم وتخفيف صراعاتهم في العمل ، وضمان أفضل مستوى من الأداء والولاء التنظيمي .

وحصلت العبارة رقم ٦ على نسبة مئوية ٩١.٠٦١ مما تشير الي وجود قنوات اتصال مباشرة بين مجلس الإدارة وإدارة حمام السباحة لاستخدامها في حالة وجود مشكلات لايمكن حلها عن طريق إدارة حمام السباحة ، ومما يعطي مؤشر إيجابي بان هناك من يكون موجود معك بصفة مستمرة لتذليل أي عقبات إدارية داخل حمام السباحة .

بينما حصلت العبارة رقم ٧ علي نسبة مئوية ٦٧.٤١٢ مما تشير الي حد ما وجود دورات تدريبية تقدمها إدارة حمام السباحة للمدربين ، ويرجع ذلك انه من متطلبات التقدم للعمل داخل حمام السباحة توافر شهادات لدورات تدريبية وشهادات خبرة ، كمتطلب أساسي للعمل داخل حمام السباحة ، وان الدورات التدريبية التي يمكن تقديمها وتوفيرها من خلال مجلس إدارة النادي للعاملين بالنادي عن كيفية التعامل مع السادة أولياء الأمور ، وكيفية وجود قنوات اتصال مفتوحة بصفة مستمرة وبعض الدورات التدريبية للمستويات الإدارية العليا .

وحصلت العبارة رقم ٨ علي نسبة مئوية ٧١.٤١٥ مما تشير الي ان إجراءات اختيار المدير الفني والمدير الإداري تتم وفقا للسيرة الذاتية والخبرات السابقة ، والذي يؤثر إيجابيا علي نسبة القبول للأجهزة الفنية داخل حمام السباحة في اختيار افضل العناصر البشرية للقيم بالمهام القيادية والتنفيذية داخل حمام السباحة .

وتشير دراسة محمد سيد بشير محمد (٢٠١٢)(١٤) إلى أن الدراسات كشفت أنه كلما كانت الكفاءة الإدارية عالية كلما كان هناك نجاح في تحقيق الأهداف، والأهداف لا تتحقق إلا من خلال العمل الجماعي التعاوني ، وهذا لن يتحقق إلا بوجود إدارة ناجحة تعرف كيف تدبر الخلافات الحادثة في منظماتها، وتحويلها لصالح أهداف الأفراد والمنظمة معاً ، وتوفير الأمن الوظيفي ، والحصول على مستحقاته وفق أسس من العدالة والنزاهة ، وبالتالي ينعكس كل ذلك على معنويات المرؤوسين .

ومن خلال العرض السابق تم الإجابة على التساؤل الأول وهو ما واقع العدالة التنظيمية للعاملين بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية .

من خلال العرض السابق للواقع الحالي للعدالة التنظيمية وفي ضوء ما توصل اليه من نتائج سوف يقوم الباحث بالإجابة على التساؤل الثاني ، ما متطلبات تطبيق العدالة التنظيمية بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية .

وضع خطة لرفع مستوي العدالة التنظيمية من خلال :

- تبني نظام يسهم في تعزيز العدالة التنظيمية بحيث يعزز نقاط الضعف ويبني نقاط القوة
- الاعتماد على الإنجاز عند تقييم أداء العاملين بحمام السباحة والبعد عن الاهواء الشخصية والمحاباه لبعض المدربين القدامى
- مشاركة العاملين ومناقشتهم والاعتماد على برأيهم من قبل الإدارة في القرارات التي تخص العمل داخل حمام لسباحة ومن ثم الوصول الى افضل القرارات الممكنة
- تعزيز العدالة الاجرائية والعمل على رفع درجاتها من خلال :
 - الحرص على الموضوعية والمنطقية عند اتخاذ القرارات التي تخص العاملين بحمام السباحة
 - اصدار تلك القرارات بناء على معلومات كافية ودقيقة وتعتمد على المعايير الأخلاقية عن اتخاذها
 - تطبيق كافة القرارات الإدارية على جميع العاملين دون استثناء
- الاهتمام بالعدالة التوزيعية والعمل على رفع درجاتها من خلال :
 - منح مكافآت العاملين بحمام السباحة بناء على مستوي الإنجاز
 - توزيع الاختصاصات داخل حمام السباحة بصورة عادلة وحسب المستوي الوظيفي
 - توزيع الرواتب والمكافآت بما يتناسب مع حجم العمل داخل حمام السباحة
 - توفير لائحة مالية للعاملين داخل حمام السباحة واضحة ومحددة للجميع
- تعزيز العدالة التفاعلية من خلال :
 - التعامل مع أولياء الأمور بطريقة موضوعية واحتواء الموقف بصورة مناسبة
 - الرد على أولياء الأمور في الأمور التي تخص حمام السباحة في حالة السؤال
 - إشاعة روح التعاون بين الجهاز الفني والجهاز الإداري داخل حمام السباحة
 - اعلام المخطيء عند اتخاذ القرارات الخاصة بشأن تنظيم العمل بحمام السباحة
 - اعتماد مبداء الشفافية والديمقراطية داخل حمام السباحة

الاستنتاجات :

- ضعف العدالة التنظيمية في بعد المناصب القيادية
- افتقار الخبرة الإدارية لبعض مدبر حمامات السباحة بمحافظات الصعيد
- عدم وجود دورات تدريبية او ورش تنقيفيه للمدربين والاداريين بحمام السباحة
- ضعف الهياكل التنظيمية الموجودة بمحافظات الصعيد
- عدم توفير وقت راحة ما بين الفترات التعليمية والتدريبية والترفيهية داخل حمام السباحة
- افتقار العمل بحمامات السباحة على الموسم الصيفي فقط

التوصيات :

- ضرورة قيام الإدارة العليا باتخاذ كافة الإجراءات التي تكفل العدالة التنظيمية لجميع العاملين بحمامات السباحة
- ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات والجزاءات على المخطئ دون محابه او مجاملة
- ضرورة تنفيذ هياكل تنظيمية داخل حمامات السباحة ووضوح التدرج الوظيفي لجميع العاملين
- توفير مجموعة من البرامج التنقيفية لجميع العاملين بإدارات حمام السباحة الفنية والإدارية
- ان تكون العدالة التنظيمية سمة من سمات القيادات الإدارية بحمام السباحة
- ضرورة وجود قنوات اتصال مباشرة ما بين الإدارة التنفيذية بحمام السباحة ومجلس إدارة المؤسسة الرياضية

المراجع

المراجع العربية :

١. ابتهاج طلعت حسن محمد : الشبكات الإدارية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية لدي العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بني سويف ، ٢٠١٨ م
٢. ابوبكر محمد عثمان مصطفى : العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاعتراب الوظيفي واثرها على مستوى أداء العاملين بالأندية الرياضية بصعيد مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٥ م
٣. احمد محمد احمد ابواليزيد : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي الاخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة ، المجلد ٨٨ ، يناير جزء ١ ، ص ٨٤-١٠٢ / ٢٠٢٠ م
٤. اسامة شفيق محمد عمار : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الرياضية بمديريات التربية والتعليم ببعض محافظات صعيد مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة جنوب الوادي ، ٢٠١٦ م .
٥. ريم محمد الجابر : درجة ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوي سلوك المواطنه التنظيمية بإدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مجلد ٢٦ ، ع ١٠١ ، ٢٠١٥ م
٦. السيد عبدالعال محمد علي : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي مدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها ، ٢٠١٩ م
٧. شعاع محمد العسكر : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع الإداري في مركز دراسة الطالبات بجامعة الامام بن سعود الإسلامية ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض ، ٢٠١٧ م
٨. شوقي السعيد احمد السعيد : التنمية الإدارية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للعقبات بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية ، رسالة ماجستير ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٧ م

٩. عمر محمد دره : العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة ، دار
الرضوان للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨م
١٠. فادية إبراهيم شهاب : التطوير التنظيمي : القواعد النظرية والممارسات التطبيقية ،
عمان ، الاكاديميون للنشر والتوزيع ، ٢٠١٢م
١١. فاطمة بنت علي بن صالح : العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية تصور مقترح ،
رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠١٩م
١٢. فيروز علي الدين عبدالجواد السيد : العدالة التنظيمية والتحفيز وعلاقتها بالمناخ
التنظيمي لدي الاخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة القاهرة ، رسالة
ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، ٢٠١٧م
١٣. محمد إبراهيم زكي إبراهيم : أثر ادراك العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي ،
رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٩م
١٤. محمد سيد بشير محمد : أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي لدي العاملين
بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية
الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٢م
١٥. مروة إبراهيم حسين السيد : العدالة التنظيمية وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع
التنظيمي لدي الاحصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة ،
رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، ٢٠١٩م
١٦. مروة سعد محمد الشنواني : تأثير العدالة التنظيمية كمتغير وسيط علي العلاقة بين
تمكين العاملين والاستقرار الوظيفي بالتطبيق علي العاملين بمديرية التربية والتعليم ،
رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، ٢٠١٨م
١٧. نبيلة محمد الحداد : تصور مقترح لتفعيل العدالة التنظيمية في جامعة اب ، رسالة
ماجستير ، كلية التربية ، جامعة اب ، اليمن ، ٢٠١٩م

المراجع الأجنبية :

18. Daniel F. Mahony Mary A. Humsb Damon P. S. Andrewc Stephen
W. Dittmored , Organizational justice in sport , Sport Management
Review , Sport Management Review 13 (2010) 87-89
19. warren whisenan: Organizational justice and commitment in
interscholastic sports Pages 343-357 | Published online: 15 Aug
2006

ملخص البحث

**العدالة التنظيمية لدى العاملين بحمامات السباحة
بجمهورية مصر العربية***** د / عز الدين درويش محمد أحمد**

يهدف البحث الي التعرف على أثر العدالة التنظيمية للعاملين بحمامات السباحة بجمهورية مصر العربية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، علي عينة من مديري حمامات السباحة والاداريين والمدربين ومدربي الأجهزة الفنية بمحافظات الصعيد مصر (بني سويف - المنيا -أسيوط - سوهاج - قنا - الأقصر - اسوان - الغردقة - الوادي الجديد) والواقعة في نطاق منطقة الصعيد للسباحة ، ضعف العدالة التنظيمية في بعد المناصب القيادية ، افتقار الخبرة الإدارية لبعض مدير حمامات السباحة بمحافظات الصعيد ، عدم وجود دورات تدريبية او ورش تنقيفيه للمدربين والاداريين بحمام السباحة ، وكانت من اهم التوصيات ضرورة قيام الإدارة العليا باتخاذ كافة الإجراءات التي تكفل العدالة التنظيمية لجميع العاملين بحمامات السباحة ، ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات والجزاءات على المخطئ دون محابه او مجاملة ، ضرورة تنفيذ هياكل تنظيمية داخل حمامات السباحة ووضوح التدرج الوظيفي لجميع العاملين .

مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد .

Research Summary

Organizational justice among swimming pool workers

in the Arab Republic of Egypt

*** Dr. Ezz El-Din Darwish Mohamed Ahmed**

The research aims to identify the impact of organizational justice for swimming pool workers in the Arab Republic of Egypt, and the researcher used the descriptive approach, on a sample of swimming pool managers, administrators, trainers and coaches of technical equipment in the governorates of Upper Egypt (Bani Suef - Minya - Assiut - Sohag - Qena - Luxor - Aswan - Hurghada - New Valley) located within the Upper Egypt swimming area, weak organizational justice in leadership positions, lack of administrative experience for some swimming pool managers in Upper Egypt governorates, lack of training courses or educational workshops for swimming pool trainers and administrators, Among the most important recommendations was the need for the senior management to take all measures that ensure organizational justice for all workers in swimming pools, the need to take all measures and penalties against the wrongdoer without favoritism or courtesy, the need to implement organizational structures within swimming pools and the clarity of career progression for all workers