

العدالة المهنية للمدراء و أثرها على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية داخل المؤسسات التربوية

Professional justice for principals and its impact on the performance of physical and sports education teachers within educational institutions

كمال رعاش¹

¹ جامعة زيان عشور الخلفة (الجزائر)، kamel17hbb@yahoo.com

تاريخ النشر: 2021/11/13

تاريخ القبول: 2021/--/--

تاريخ الإرسال: 2021/10/26

المخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العدالة المهنية المعنوية للمدراء على أداء الأساتذة التربية البدنية و الرياضية، بالإضافة الى محاولة معرفة مدى تأثير العدالة المهنية المادية على أداء الأساتذة داخل المؤسسات التربوية، وأجريت الدراسة على عينة (60 أستاذ) من مجتمع الدراسة لأساتذة التربية البدنية والرياضية لثانويات ولاية تيسمسيلت، واستخدمنا الاستبيان كأداة لجمع بيانات. **الكلمات المفتاحية:** العدالة المهنية؛ الأساتذة التربية البدنية والرياضية؛ المدراء؛ الأداء

Abstract:

The study aimed to know the extent of the impact of professional moral justice for principals on the performance of physical education and sports teachers, in addition to trying to know the extent of the impact of physical professional justice on the performance of teachers within educational institutions. We used the questionnaire as a tool for data collection.

Key words : professional justice; professors of physical education and sports; managers; performance

- مقدمة ومشكلة البحث:

تعتمد أي مؤسسة من مؤسسات الدولة على الأفراد العاملين بها لتحقيق أهدافها المرسومة ومن الصعب أن نجد أي مجهود لا يتأثر بالأفراد العاملين بهذه الأخيرة، كما أن كل قرار أو عمل أو مشكلة غائباً ما تشمل العامل البشري بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وهنا يأتي الدور الذي يشمل الكيفية التي من خلالها نستطيع أن تؤثر بسلوك هذا الموظف (المروّوس) ونجعله يحقق أهداف العمل الذي يقوم به يومياً.

ويأتي دور العدالة المهنية التي هي بمثابة حافز المرتبط بدوافع العمل أي لماذا يعمل الإنسان وما الذي يدفعه للعمل وفي السنوات الأخيرة كثر الاهتمام بهذا الجانب ولكن من العلوم ومنها علم الإدارة والتجارب التي أجريت في هذا الموضوع تستدعي الحاجة الى توفير بيئة مهنية مشجعة ومحفزة تضمن للموظفين الحصول على حقوقهم اتجاه مجهوداتهم المبذولة وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي .

وهنا تبدأ مسؤولية المدراء في تحفيز وتطبيق العدالة المهنية بين العاملين حيث تمتلئ نفوسهم بالرضا العمل ومن ثم التفاني في أدائه وتبعده جميع المظاهر السلبية، ان جانب التحفيزي (العدالة) له جانبان شخصي وهو حاجة الفرد والجانب الآخر هو موضوعي وهو الحافز (العدل) الذي ينشط ويثير هذه الحاجة وفي ذات الوقت يشبعها، وعلى ذلك فإن فهم الحاجات والأدوار التي يلعبها المدراء هو الأساس في تحفيز الأفراد (المروّوسين) باعتبار أن هذه الحاجات تشكل دافعاً قوياً للنشاط الإنساني فالعدالة المهنية ما هي إلا عامل من العوامل أو المؤثرات الموجودة في البيئة

المحيطة في العمل والتي يوفرها المدراء داخل المؤسسات من أجل اثاره القوة المحركة الداخلية للإفراد وتحريك قدراتهم الإنسانية لرفع الكفاءة المهنية الإنتاجية من جهة ومن جهة أخرى تحقيق حاجات وطموحات الأفراد ، ومن هذا الهدف الأساسي والرئيسي للعمل الإداري (المدراء) هو الوصول الى أفضل أنجاز وأفضل أداء للفرد داخل مؤسسة التربية ، لذا نجد أن المؤسسة التربوية تتبع طرق وسبل شتى لتحقيق ذلك الهدف لما له من مردود إيجابي على المؤسسة سواء كان ذلك المردود مادياً أو معنوياً.

يعتبر الأداء هو القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل المدراء والعاملين وعلى الرغم من استحواذ موضوع العدالة بأنواعها على اهتمام العديد من الكتاب والمفكرين وذلك لإيجاد أسس قوية ومتماسكة يمكن تطبيقها في المؤسسات المختلفة ونظرا للحاجة الى التركيز على النواحي التنظيمية المهنية في أداء الاعمال وخصوصا بعد انخفاض مستويات الاداء في العديد من المؤسسات الانتاجية والخدماتية على حد سواء، حيث كان التوجه نحو دراسة موضوع العدالة المهنية للمدراء و أثرها على أداء الأساتذة داخل المؤسسات التربوية ، ولعلى اساتذة التربية البدنية يحملونا خصوصية في الوسط التربوي نتاجا لمنظور القاصر لأهمية المادة و الاستاذ مما يؤثر على سلوك المدراء و المنظومة الإدارية اتجاه استاذ التربية خاصة من الجانب المعنوي مما ينعكس على دافعية و أدائه في حين نجد التربية البدنية و الرياضية من اهم الحصص لما لها من تأثير على التلميذ من النواحي(الوجداني ،المعرفي ،البدني) و هذا

مايساعده على تحصيل الدراسي من جهة و الجانب الحياتي من جهة
أخرى ، من خلال ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة على النحو الآتي :

التساؤل العام :

العدالة المهنية للمدراء و أثرها على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية
داخل المؤسسات التربوية ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل بعض التساؤلات الجزئية :

التساؤلات الجزئية :

. هل للعدالة المهنية المعنوية تاثير على أداء أساتذة التربية البدنية و
الرياضية .

. هل للعدالة المهنية المادية تأثير على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية

الفرضيات :

الفرضية العامة :

العدالة المهنية للمدراء لها أثر ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية
داخل المؤسسات التربوية

الفرضيات الجزئية :

. العدالة المهنية المعنوية لها تاثير ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية و
الرياضية .

. العدالة المهنية المادية لها تأثير ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية .

-الهدف العام من الدراسة:

- العدالة المهنية المعنوية وتأثيرها على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- العدالة المهنية المادية وتأثيرها على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

-التحديد الإجرائي للمفاهيم الواردة في البحث:

العدالة المهنية : تحتل قضية العدالة المهنية حيز من الحياة التنظيمية ، ويقصد بالعدالة
المهنية ميل الأفراد العاملين الى مقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في العمل

(byrne , 2003) ويعرفها (karikkar & williams , 2009) هي الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والانساني .

المفهوم الاجرائي : و نعد في دراستنا على توظيف مصطلح العدالة مهنية في المنظومة التربوية من خلال تعامل المدراء من الناحية المعنوية و المادية مع أساتذة التربية البدنية و الرياضية و انعكاسه على أداء و مردودهم المهني

المدراء : هو الشخص المسؤول عن مجموعة معينة من المهام التي يقوم بادارتها لوحده أو بمساعدة آخرين يقومون بالاعمال الموكلة اليهم ، ويقوم المدير بتوزيع المهام على الموظفين التابعين له لانجازها ، مما يؤدي الى تحقيق أهداف الشركة أو المؤسسة وازدهارها ونموها ، وتختلف تسميات المدراء فهناك مدير عام ، مدير موظفين ، مدير تنفيذي وغيرها من التسميات التي تحمل بطياتها مفهوم الادارة لكن بمسؤوليات ومهام متعددة .

المفهوم الاجرائي :و نعمل في دراستنا على توظيف هذا المصطلح من خلال تسليط الضوء على السلوكات المهنية للمدير على أساتذة التربية بدنية و الرياضية مقارنة بباقي الاساتذة داخل المؤسسة.

المؤسسات التربوية : هي كيان منظم يقوم بمجموعة من العمليات لتحقيق أهداف في اعداد الأشخاص الذين يقومون بتولي المؤسسة التربوية لتقديم خدماتها في اكتساب المهارات السلوكية والضوابط الأخلاقية والمفاهيم التي تكون بمثابة رصيد من المعرفة والخبرات الانسانية .

الدراسات السابقة و المشابهة :

الدراسة الاولى : (السعود ، سلطان 2009) هدفت الدراسة الى معرفة مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية وبيان علاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، وتوصلت الدراسة الى ان مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية كانت مرتفعة ، و أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفع أيضا وتبين وجود علاقة ايجابية طردية ذات دلالة احصائية بينهما .

الدراسة الثانية : (حمدي ، 2015) هدفت الدراسة الى معرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وتوصلت الى جملة من النتائج اهمها انخفاض معدل العدالة الاجرائية مقارنة بالتوزيعية والتفاعلية ، و ثم تسجيل أثر ذو دلالة للعدالة الاجرائية على الرضا الوظيفي وعدم وجود أثر للعدالة التوزيعية والتفاعلية على الرضا الوظيفي .

الدراسة الثالثة : (العطوي ، 2007) : هدفت الدراسة الى اختبار تأثير مستوى ادراك العدالة التنظيمية من قبل الكادر التدريسي على مستوى ادائهم السياقي وجاءت اهم النتائج وجود ارتباط معنوي ايجابي بين اغلب أبعاد العدالة التنظيمية وابعاد الاداء السياقي وهذا يعني أن الاداء السياقي للفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية وخاصة العدالة الاجرائية والعقلانية .

- الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة:

الطريقة والأدوات:

منهج البحث:

انطلاقا من طبيعة موضوع بحثنا ، اخترنا لدراستنا المنهج الوصفي ، حيث يهدف البحث الوصفي إلى جمع بيانات لمحاولة اختيار فروض أو الإجابة على تساؤلات تتعلق بالحالة الجارية أو الراهنة لأفراد عينة البحث والدراسة الوصفية تحدد وتبرر الشيء كما هو عليه ، أي تصف ما هو كائن أو تصف ما هو حادث.

ويعرف " محمد شفيق " المنهج الوصفي على أنه لا يقف عند مجرد جمع البيانات والحقائق ، بل يتجه إلى تصنيف هذه الحقائق وتلك البيانات وتحليلها

وتفسيرها واستخلاص دلالاتها ، وتحديدتها بالصورة التي هي عليها كميًا وكيفيًا بهدف التوصل إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها (محمد شفيق ، 1998).

الدراسة الاستطلاعية:

لقد قمنا بدراسة استطلاعية من خلال زيارتنا بعض ثانويات ولاية تيسمسيلت أين تم الوقوف والتعرف على المعطيات الميدانية فيما يخص هذا الموضوع وكذلك من أجل معرفة مدى تكيف الدراسة مع هذه المعطيات ومن أجل أخذ انطباع عام يساهم في تحضير أسئلة الاستبيان .

مجتمع البحث:

إذا كان تعريف مجتمع البحث هو: " جميع الأفراد أو الأحداث أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث، يجب أن يشمل مجتمع البحث على النقاط التالية:

- أن يشمل جميع الأفراد المجتمع الأصلي.
- البيانات تكون دقيقة.
- مراعاة عدم تكرار الأشخاص أو بعض عينة البحث¹.
- ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا فعمدنا الى أن يكون مجتمع بحثنا متكونا من أساتذة التربية البدنية والرياضية ثانويات ولاية تيسمسيلت .

عينة البحث:

عينة البحث : هي جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة، وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي.

ومحاولة منا لتحديد العينة التي تكون أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي، شملت عينة البحث أساتذة التربية البدنية والرياضية ببعض ثانويات ولاية تيسمسيلت و البالغ عددهم 60 أستاذ ، وتم اختيارها بطريقة عشوائية .

أدوات جمع البيانات:

. الاستبيان :

يعتبر إحدى أدوات المسح الهامة لتجميع البيانات المرتبطة بموضوع معين من مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم المبحوث بالإجابة عليها بنفسه (حسن أحمد الشافعي ، 1999) .

والاستبيان يتضمن الأسئلة المغلقة والتي يحدد بها الباحث إجابة مسبقا وغالبا بـ "نعم" أو "لا"، أما الأسئلة المفتوحة هي عكس المتعلقة إذ يعطي الباحث الحرية التامة في الإجابة عن الأسئلة.

من خلال دراستنا فإن الهدف المقصود هو معرفة مدى تأثير العدالة المهنية للمدراء على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية داخل مؤسسات التربوية ، وهذا بجمع معلومات ضرورية ومفيدة عن طريق استمارة الاستبيان.

بعد جمع الاستمارات الخاصة باساتذة التربية البدنية والرياضية تم تفريغ المعلومات وحساب عدد التكرارات الخاصة بكل سؤال ثم حساب النسبة المئوية للأجوبة.

مجالات الدراسة:

. المجال الزمني: 27 أكتوبر 2020 الي غاية 28 فيفري 2021 .

. **المجال المكاني:** بعض ثانويات ولاية تيسمسيلت .

متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل : هو السبب الذي يؤثر في العلاقة ولا يتأثر بها، و في بحثنا هذا يتمثل متغير المستقل في (العدالة المهنية للمدراء)

المتغير التابع : و هو الذي يتأثر بالعلاقة ولا يؤثر بها ، و بحثنا هذا يتمثل المتغير التابع في (أساتذة التربية البدنية و الرياضية)

الاسس العلمية للأداة :

صدق الاداة : ان المقصود بصدق الاستبيان هو أن يقيس الاختبار بالفعل القدرة أو الظاهرة التي وضع لقياسها و في بحثنا هذا كان صدق الاداة 0.93 مما يؤكد قوة صدق اداة بحثنا

ثبات الاداة : ثبات الاختبار هو أن يعطي الاختبار نفس النتائج حينما يعاد الاختبار على نفس الافراد و في نفس الظروف و في بحثنا هذا تحصلنا على ثبات الاداة 0.86 مما يؤكد قوة ثبات أداة بحثنا

الموضوعية : يقصد بالموضوعية "التحرر من التحيز والتعصب و عدم ادخال العوامل الشخصية من أحكام ، و لهذا ركزنا على سهولة العبارات ووضوحها بعيدا عن الصعوبات و الغموض .

المعالجة الإحصائية:

إن هدف الدراسة الإحصائية هو محاولة التوصل إلى مؤشرات كمية ذات دلالة تساعدنا على التحليل والتفسير والحكم على مدى صحة الفرضيات، والمعدلات الإحصائية المستعملة هي:

قانون النسبة المئوية: استخدمنا في بحثنا قانون النسب المئوية لتحليل النتائج في جميع الأسئلة بعد حساب تكرارات كل منها M

. النسب المئوية = عدد التكرارات $\times 100$ / العدد الكلي للعينة

قانون كا² (كاف تربيع) : حيث يسمح لنا هذا القانون بمعرفة مدى وجود فروق معنوية في إجابات اللاعبين والمدربين والمسيرين على أسئلة الاستبيان :

$$\text{كا}^2 = \text{مجموع} (\text{ت م} - \text{ت ن})^2 / \text{ت ن}$$

ت م : التكرارات المشاهدة

ت ن : التكرارات النظرية

درجة الخطأ المعياري : $\alpha = 0.05$

درجة الحرية: ن = هـ، حيث هـ تميل عدد الفئات أو الأعمدة.

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

المحور الأول : العدالة المهنية المعنوية لها تأثير ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

السؤال (01):هل تشعر بالارتياح المعنوي في التعامل مع مدير المؤسسة ؟

الهدف من السؤال: معرفة مدى الارتياح المعنوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في تعامله مع المدير .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة	النسبة	التكرار	الإجابة
0,05	1	دال	3,84	12.03	%81.66	49	نعم
					%18.33	11	لا
					% 100	60	المجموع

الجدول رقم (01): يبين إجابات الأساتذة حول معرفة مدى الارتياح المعنوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في تعامله مع المدير .

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (01) : أن هناك فرق ذات دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى، إذ بلغت قيمة كا² المحسوبة (12.03) وهي أكبر من قيمة كا² الجدولة المقدر بـ (3.84) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (01)، مما يدل على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالارتياح المعنوي في تعاملهم مع المدراء داخل المؤسسة التربوية ، ويتبين هذا من خلال نسبة الإجابات بالعبارة (نعم) المقدر بـ (81.66%) في حين أن نسبة الاجابات على العبارة (لا) قدرت بـ (18.33%) من المستجوبين ، مما يفسر أن معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالارتياح المعنوي في تعاملهم مع المدراء داخل المؤسسات التربوية .

السؤال (02): هل هناك تعامل معنوي عادل بينك وبين الأساتذة ؟

الهدف من السؤال: معرفة مدى وجود المعاملة المعنوية العادلة ما بين جميع الأساتذة .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة	النسبة	التكرار	الإجابة
0,05	1	دال	3,84	16.13	96.66%	52	نعم
					13.33%	08	لا
					100 %	60	المجموع

الجدول رقم (02): يبين إجابات الأساتذة حول معرفة مدى وجود المعاملة المعنوية العادلة ما بين جميع الأساتذة .

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (02) : أن هناك فرق ذات دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى، إذ بلغت قيمة كا² المحسوبة (16.13) وهي أكبر من قيمة كا² الجدولة المقدر بـ (3.84) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (01)، مما يدل على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالارتياح المعنوي العادل في التعامل فيما بينهم داخل المؤسسات التربوية ، ويتبين هذا من خلال نسبة الإجابات بالعبارة (نعم) المقدر بـ (96.66%) في حين أن نسبة الاجابات على العبارة (لا) قدرت بـ (13.33%) من المستجوبين ، مما يفسر أن معظم و أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالارتياح المعنوي العادل في التعامل فيما بينهم داخل المؤسسات التربوية .

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى :

تتعلق الفرضية الأولى حول العدالة المهنية المعنوية لها تأثير ايجابي على أداء الأساتذة ، فمن خلال أجوبة العينة والمتمثلة في مجموعة أساتذة التربية البدنية والرياضية ببعض الثانويات ، فنتائج الجدول رقم (01) و (02) يثبت أن معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالارتياح المعنوي في تعاملهم مع المدراء داخل المؤسسات التربوية ، كما جاءت نتائج الجدول رقم (02) في صالح الفرضية حيث نجد أن معظم و أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالارتياح المعنوي العادل في التعامل فيما بينهم داخل المؤسسات التربوية ، هذا ما تدعمه دراسة (العطوي 2007) الذي توصلت دراسته الى وجود ارتباط معنوي ايجابي بين اغلب أبعاد العدالة التنظيمية وابعاد الاداء السياقي وهذا يعني أن الاداء السياقي للفرد يزداد بازدياد مستوى شعوره بالعدالة التنظيمية وخاصة العدالة الاجرائية والعلاقانية

المحور الثاني : العدالة المهنية المادية لها تأثير ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

السؤال (02): هل تشعر بالعدالة الادارية المادية بينك وبين باقي الأساتذة ؟

الهدف من السؤال: معرفة مدى شعور الأساتذ بالعدالة الادارية المادية بينه وبين بقية الأساتذة.

الإجابة	التكرار	النسبة	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	الدلالة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	43	%71.66	5.63	3,84	دال	1	0,05
لا	17	%28.33					
المجموع	60	% 100					

الجدول رقم (03): يبين إجابات الأساتذة حول معرفة مدى شعور الأستاذ بالعدالة الادارية المادية بينه وبين بقية الأساتذة.

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (03) : أن هناك فرق ذات دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى، إذ بلغت قيمة كا² المحسوبة (5.63) وهي أكبر من قيمة كا² الجدولة المقدره بـ (3.84) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (01)، مما يدل على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعر بالعدالة الادارية المادية بينه وبين بقية الاساتذة ، ويتبين هذا من خلال نسبة الإجابات بالعبارة (نعم) المقدره بـ (71.66%) في حين أن نسبة الاجابات على العبارة (لا) قدرت بـ (28.33%) من المستجوبين ، مما يفسر أن معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالعدالة الادارية المادية فيما بينهم .

السؤال (04): هل أسس الخصومات المادية موحدة بينك وبين باقي الأساتذة ؟

الهدف من السؤال: معرفة مدى تساوي الخصومات المادية فيما بين الأساتذة .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة	النسبة	التكرار	الإجابة
0,05	1	دال	3,84	20,83	91.66%	55	نعم
					8.33%	05	لا
					100%	60	المجموع

الجدول رقم (04): يبين إجابات الأساتذة حول معرفة مدى تساوي الخصومات

المادية فيما بين الأساتذة .

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (04) : أن هناك فرق ذات دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى، إذ بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (20.83) وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولة المقدره بـ (3.84) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (01)، مما يدل على أن أساتذ التربية البدنية والرياضية يقرون بتساوي الخصومات المادية فيما بينهم ، ويتبين هذا من خلال نسبة الإجابات بالعبارة (نعم) المقدره بـ (91.66%) في حين أن نسبة الاجابات على العبارة (لا) قدرت بـ (8.33%) من المستجوبين ، مما يفسر أن أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية يقرون بتساوي الخصومات المادية فيما بينهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

من خلال عرض وتحليل الجداول (03) و (04) الخاصة بالمحور الثاني المتعلق بالفرضية الثانية " العدالة المهنية المادية لها تأثير ايجابي على أداء الأساتذة ، حيث نجد أن معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بالعدالة الادارية المادية فيما بينهم وكذلك جاءت النتائج على أن أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية يقرون بتساوي الخصومات المادية فيما بينهم ، كما تتوافق هذه النتائج مع نتائج دراسة (حمدي 2015) التي توصلت الى تسجيل أثر ذو دلالة للعدالة الاجرائية على الرضا الوظيفي وعدم وجود أثر للعدالة التوزيعية والتفاعلية على الرضا الوظيفي .

وفي الاخير بعد قراءة النتائج المتحصل عليها في الجداول (01) و (02) الخاصة بالفرضية الأولى والقائلة " العدالة المهنية المعنوية لها تأثير ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية " نجد نتائج الجداول في صالح الفرضية يعني محققة كما أن نتائج الجداول (03) و(04) الخاصة بالفرضية

الثانية القائلة " العدالة المهنية المادية لها تأثير ايجابي على أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية " كانت محققة بناء على نتائج الجداول .

وبما أن الفرضيتين الأولى والثانية محقتين بناء على نتائج الجداول نقول أن الفرضية العامة والقائلة " العدالة المهنية للمدراء لها أثر ايجابي على أداء الأساتذة داخل المؤسسات التربوية " هي محققة بناء على تحقق الفرضيتين الجزئيتين .

-الخاتمة:

نجد في العصر الحديث نجاح أي مؤسسة مهما كان مجالها و توجهاتها سواء أن كانت اقتصادية أو اجتماعية أو رياضية يحتاج الى العدالة المهنية من طرف المسؤول بتعامله مع الموظفين فهذا يعتبر شرط أساسي لخلق دافعية في العمل وذلك لعدم شعورهم بالظلم وأنهم على قدم المساواة في الجانب المعنوي والمادي مما ينعكس على المؤسسة وتعد المؤسسة التعليمية والمنظومة التربوية من أهم المجالات للارتقاء بالمجتمعات والدول فهي التي تصنع الفرد من خلال تنشآت التلميذ من الناحية العلمية والاخلاقية وغرس قيم المواطنة والانتماء مما يعزز انتاجه في المجتمع. ويعتبر الطور الثانوي من اهم الاطوار في المنظومة التربوية لخصوصية المرحلة العمرية للتلميذ بالإضافة الى كونها نقطة انعطاف بتجاوز التلميذ لمتحان البكالوريا وهذا ما يفرض تضافر جهود كل الفاعلين داخل الثانوية. ويعتبر تلميذ الطور الثانوي في مرحلة حساسة من الناحية الفيزيولوجية والنفسية من خلال وصوله الى أوج مرحلة المراهقة بالإضافة الى الضغط في التحصيل الدراسي وهنا نجد أهمية الممارسة الرياضية بشكل عام وحصّة التربية البدنية والرياضية بشكل خاص لما لها أهمية في الترويح

والتنفيس وتجديد الطاقة وتصفية الذهن مما يساعده على التوازن النفسي والذهني و لهذا أثر كبير على الجانب العلمي .

نجد الكثير من المدراء لا يهتمون بحصص التربية البدنية والرياضية واعتبارها حصة ثانوي مضافة لا أكثر وهذا ما ينعكس على تعاملهم مع أساتذة هذه المادة في حين نجد أساتذة التربية البدنية والرياضية من أقرب الاساتذة الى التلميذ فيساعد على حل مشاكله الدراسية والحياتية في الثانوية ودفعه للتحصيل الدراسي وتطويره من الناحية البدنية وال نفسية .

المراجع المستخدمة في البحث:

1. محمد ناصر ابو سمعان ، محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية غزة ، 2015 .
- 2 . محمد ناصر اسماعيل ، نبيل دنون جاسم ، رنا ناصر صبر ، أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطن التنظيمية ، بغداد ، مجلة كلية العلوم الاقتصادية ، العدد 30 ، 2012 .
- 3 . محمد شفيق ، الإنسان و المجتمع، د ط ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998
- 4 . عامر علي حسين العطوي ، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي ن مجلة جامعة القادسية ، المجلد العاشر ، العدد الاول ، 2007 .
- 5 . مضفي العميان ، موسى السعودي ، أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المجلد 33 ، العدد الأول ، 2009 .
- 6 . حسن أحمد الشافعي، سوزان أحمد علي مرسى ، ميدان البحث العلمي، د ط، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999.

7. byrne . z . s , perceptions of organizational justice ,
intification , and support within work teams , poster at the
18 th annual conference , 2003 .

8 . karriker , j , h , & williams , M , L , 2009