

العدالة المدركة لنظام الحوافز وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي

"دراسة تطبيقية على الأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها "

الدكتور/ أسامة رجب عبدالمعبود سعودي

ملخص البحث باللغة العربية:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها، واتبع الباحث في إجراءات هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وعددهم (١٠٥) فرداً من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها ، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٢٥) فرداً وبنسبة مئوية مقدارها (٢٣.٨١%)، وبلغت العينة الاساسية عدد (٧٠) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (٦٦.٦٧) % ويتضح ذلك كما في جدول (١) وأشارت أهم النتائج إلى أهم النتائج إلى:

- فيما يتعلق بالعلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز و"الاستغراق الوظيفي اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز و"الاستغراق الوظيفي، أي كلما زاد الشعور بالعدالة التوزيعية كلما زاد استغراقهم الوظيفي والعكس صحيح.
- العدالة المدركة لنظام الحوافز هي إدراك العاملين للإنصاف في أسلوب معاملة رؤسائهم لهم وإحساسهم بالمساواة في توزيع المكافآت وتعزيز الثقة الاخصائيين مما يؤدي إلى تحفيزهم وإثارة دافعيتهم للمزيد من الولاء للجامعة .
- بعد عدالة التعاملات هو الأكثر تأثيراً على الاستغراق الوظيفي يليه بعد العدالة الإجرائية ثم بعد العدالة التوزيعية.
- ففي بعد العدالة التوزيعية نجد أن الحوافز والبدلات والساعات الاضافية والتعويضات في حالة التعرض لمشكلة من أهم ما يشغل الاخصائيين الرياضيين؛ وعليه لابد من توزيع المكافآت والحوافز بصورة عادلة، بينما بعد العدالة الإجرائية نجد أن معاملة المديرين للأخصائيين الرياضيين لابد وان تتسم الإجراءات الإدارية المتبعة بالعدالة والإنصاف، وكذلك تفسير القرارات التي يتخذها المديرين، مع السماح لهم بمعارضة هذه القرارات، وفي بعد عدالة التعاملات فان العلاقة بين المديرين والاختصاصيين لابد وان تتسم بالود والاحترام والمساواة ومراعاة الظروف الاسرية .
- بينما يكمن الاستغراق الوظيفي في استغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة.

- ففي بعد الاستغراق الادراكي المعرفي أهمية بالغة تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية وتساعد المستويات العالية منه في أخذ المبادرة للتعلم و تجعل الأفراد ينتهجون سلوكيات إيجابية تساعد على تحقيق أهدافهم الخاصة وأهداف الجامعة العامة؛ من خلال اكتسابهم للمهارات والمعارف الخاصة برعاية الشباب.
- بينما بعد الاستغراق الشعوري يتحدد لدى الموظفين بمجموعة من العوامل منها الخصائص الشخصية، الخصائص الوظيفية والاجتماعية؛ والتي منها العلاقة الطيبة بين جميع الزملاء في رعاية الشباب.
- وأيضاً بعد الاستغراق الجسدي الذي يتواجد في شعور الاخصائيين الرياضيين بانهم مفعمون بالطاقة عندما أيقومون بعملهم، من خلال تعزيز فرص النمو الشخصي، المكافآت، المشاركة في المعلومات، المشاركة في السلطة وذلك نتيجة تنمية العدالة المدركة لنظام الحوافز بأبعادها الثلاث .

الكلمات المفتاحية: العدالة المدركة - لنظام الحوافز - الاستغراق الوظيفي.

Research summary in English:

The research aimed to define and classify justice by making it a computer program "an applied study on mathematics specialists at Benha University."

The boogeyman of the researcher in this research, and its basic importance, number (70) one hundred and seven hundred percent, and it is clear as in Table (1) and from the results:

With regard to the correlation between justice and job distribution, the higher the job correlation, and vice versa.

- The justice that pays for justice is the fairness of workers in the field of their superiors, and their sense of equality in distributing rewards and punishments and strengthening them, which leads to their motivation and arouse confidence in them and their motivation for more loyalty towards the university.
- After transactional justice, it is the most influential on job engagement, followed by after printing justice, then after distributional justice.
- Distribution and distribution We find that incentives, allowances and hours compensate for the problem in the event of a problem in the case of the most important concerns of sports specialists; Accordingly, rewards and incentives must be distributed fairly, and after procedures and printing, we find that managers deal with sports specialists. Professionals must be kind, respectful, and considerate of family circumstances.
- Where functional participation lies in individuals exploiting their energies and abilities, translating them and directing them towards achieving the desired results.



- In the cognitive-cognitive dimension, it is of great importance because it lies at the heart of the relationship, and high levels of it help in taking learning and making individuals adopt behaviors that seek to achieve their goals and those of the university. . By acquiring youth care skills and knowledge.
- While after emotional immersion, it is sometimes determined in many combinations that I have tried, the answer to relationships; They monitor the good relationship between all colleagues in the youth care.
- Also, after the immersion, the work began to make sports professionals feel energized when doing their work, by promoting opportunities for growth, rewards and participation in power-sharing, as a result of the perceived fairness of the incentive system in its dimensions.

Key words:**Perceived fairness - the incentive system - Job Involvement.**

مقدمة ومشكلة البحث :

تعد الموارد البشرية من أهم موارد المؤسسات وأهمها على الإطلاق، ومصدرا لقدرتها التنافسية، فالاهتمام بالعنصر البشري أحد أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات والجامعات حاليا، نظرا لكونه العنصر المحرك فيها ويلعب دورا بارزا في نجاحها أو فشلها، إذ يعتمد عليه إلى درجة كبيرة في تحقيق أهدافها المسطرة، لذلك أصبح من الضروري الاهتمام به وتوفير بيئة ملائمة تساعد على أداء وظيفته ومهامه من جهة وإشباع رغباته من جهة أخرى، بالإضافة إلى تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة جنبا إلى جنب.(٦ : ٣٧)

ومن أجل ذلك تسعى المنظمات الحديثة والمؤسسات المعاصرة إلى تبني مفاهيم وأساليب إدارية تهدف من خلالها إلى تحفيز الموارد البشرية، وهذا من أجل توطيد العلاقات المختلفة القائمة بين الأفراد المتفاعلين في المنظمة وضمان استمرار نموها وبقائها، ومن بين أهم المفاهيم الإدارية الحديثة مفهوم العدالة المدركة لنظام الحوافز الذي يعد أحد المواضيع الحساسة والمهمة بالنسبة للموظفين، لذلك غالبا ما يتم حاليا ترسيخه في قواعد المنظمات وجعله مبدئا مهما من مبادئها السامية والدائمة.(١٥ : ٩٧)

فالعدالة بصفة عامة هي مطلب أساسي للعنصر البشري في المنظمة، ففي رحابها تنمو القيم السامية والرغبة في المشاركة، الأخذ والعطاء، إضافة إلى ذلك فتطبيق مبدأ العدالة المدركة أو العدالة التنظيمية هو الأسلوب الوحيد للقضاء على السياسات التنظيمية القائمة على الظلم والاحتكار واستغلال الموظفين، فبناء جسور الثقة بين الموظفين والإدارة، يتطلب الأخذ بمبدأ العدالة مما ينتج عن ذلك تأثير مباشر على سلوكيات واتجاهات موظفيها، ويساعد على تبني مختلف السلوكيات الإيجابية والتي يُعد سلوك الاستغراق الوظيفي إحداها.(١١ : ٢٠٣)

يُعد نظام الحوافز من النظم الفرعية لنظام إدارة الموارد البشرية والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعاملين، نظراً لأنه يمثل الطرف المقابل في علاقة العمل التبادلية بين المنظمة والعاملين ، وكذلك لما تمثله الأجور والحوافز كأداة للدخل تعمل على تأمين الحاجات المعيشية للعامل وأسرتهم، وتعتبر إحدى الطرق التي تستخدمها المنظمات للتعبير عن تقديرها للعامل المتميز في أداء مهام عمله. (٩: ٦١)

فالشعور بالعدالة له واقع إيجابي على سلوك واتجاهات العاملين نحو الوظيفة، الذي يسمح باستغراق العاملين الشعوري والمعرفي والجسدي نحو المنظمة، وتحقيق الرضا والالتزام الوظيفي والتنظيمي لديهم، بينما إدراكهم لغيابها قد يدفعهم لسلوكيات سلبية غير مرغوبة، تعيق تقدم المنظمة وتقف عائقاً أمام نجاحها.

ويعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم السلوكيات الناتجة عن تطبيق قيم العدالة المدركة لنظام الحوافز في المنظمات أو الجامعات، وهذا من خلال جعل هذه القيم ركيزة أساسية في التعاملات والإجراءات المختلفة داخلها، وتكريسها في نظام الحوافز والمكافآت.

يؤكد كلا من ايمان شانلي (٢٠٢٢م) & (La & Choi,) (٢٠١٩) ، أن هناك تأثير لأبعاد العدالة المدركة أو العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) على العاملين مما منح الثقة للعملاء المتعاملين مع المنظمة وكذلك تقوية الروابط والعلاقات في تحقيق رضا العملاء. (٣: ٣٥٧)

وتشير أحلام لعبي، وبشري شربال (٢٠٢١م) أن العدالة التنظيمية من أهم محددات السلوك التنظيمي، والتي تلعب دوراً هاماً في التأثير على الأفراد، ويكون هذا التأثير معنوياً في كثير من الأحيان، فيتجه أفراد المنظمة نحو تبني سلوكيات إيجابية كالاستغراق الوظيفي. (١: ٨٦) وتوضح مروة أبورية (٢٠٢٠م) أن الاستغراق الوظيفي له أهمية بالغة تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية وتساعد المستويات العالية منه في أخذ المبادرة للتعلم وتجعل الأفراد ينتهجون سلوكيات إيجابية تساعد على الإبداع وتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة. (١٤: ١٢٦)

وتؤكد سهام البطل (٢٠١٣م) على أهمية وضرورة دعم مدركات العاملين للعدالة التوزيعية، من خلال الرواتب الشهرية والحوافز المالية التي يحصلون عليها وان يكون عبء العمل الموكل لهم مناسباً، فمن المهم أن يشعروا بالمساواة لأن تطبيق القرارات على أسس متحيزة تؤثر سلباً على أدائهم في العمل. (٨: ١٧٣)

ويشير كلا من Nguyen Thi Thoa واخرون (٢٠٢٢م) انه على المنظمات تحسين عدالة (التوزيع والاجراءات والتعاملات) وزيادة دخول العاملين، من أجل زيادة ولاء العاملين بها. (٧: ٢٠)

واوضحت **Anshida Beevi CN** وآخرون (٢٠٢٢) أن هناك علاقة وطيدة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسات والمنظمات وإن العلاقة بينهم طردية. (١٩ : ٥٧)

بينما حدد **(De-la-Calle-Durán and others)**: (٢٠١٢١)، أبعاد الاستغراق الوظيفي وهي الاستغراق الإدراكي المعرفي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي. (٢٣ : ٥٠)

ويري حميدات صالح، بوعلي رؤوف (٢٠٢٢م) إلى وجود أثر إيجابي للاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، وهذا يرجع للأثر الإيجابي للاستغراق المعرفي والاستغراق الشعوري في سلوك المواطنة التنظيمية. (٥ : ٤٢٧)

ويؤكد **Li Zhang وآخرون (2022)** أن الشعور بانعدام الأمان الوظيفي هو عامل رئيسي يؤثر على الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفية، وعليه لابد من النهوض بمستوى الأمان والاستغراق الوظيفي لدى العاملين، وذلك من خلال توفير بيئة عمل يسودها العدل والمساواة، تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموظفين حتى يشعرون بأهميتهم في المؤسسة، تشجيع الموظفين على البقاء في العمل من خلال منحهم حوافز وعلاوات. (٢٤ : ٣١٥)

في إطار محاولة الباحث لفهم أبعاد المشكلة والتعرف على مختلف جوانبها وسعيها للتحديد والتوصيف الدقيق لجميع متغيرات البحث ، قام الباحث بزيارة ميدان لبعض إدارات رعاية الشباب بالجامعة وكليات (الزراعة والطب البيطري والتربية الرياضية والعلوم) حيث تم إجراء عدد من المقابلات الشخصية وطرح بعض الاسئلة الخاصة بالعدالة المدركة لنظام الحوافز كبعد أول والاستغراق الوظيفي كبعد ثاني للبحث كنوع من الدراسات الاستطلاعية للبحث ، وذلك مع بعض العاملين بهذه الكليات للوقوف على مظاهر المشكلة، وذلك بهدف، التحديد الدقيق لمشكلة البحث، المساعدة في صياغة تساؤلات البحث.

مما أسفر عن توافر المؤشرات والظواهر التالية منها عدم التطبيق الموضوعي والعاقل لنظام الحوافز، ولا يتناسب مع المستوى التعليمي ومستوى الخبرة والجهد والضغط النفسية والجسدية التي يتعرض لها العامل، إن الحوافز التي يحصل عليها العاملون لا تفي بمتطلبات الحياة اليومية، هناك قصور في الالتزام من قبل العاملين وعدم الشعور المعرفي بأهمية مكان العمل، انخفاض دافعية العاملين للعمل نتيجة قصور نظام الحوافز وعدم العدالة بين العاملين في مختلف إدارات رعاية الشباب بالكليات، وعدم ربط الحافز بحاجات ورغبات العاملين نتيجة عدم دراسة هذه الحاجات والرغبات رغم تنفيذ المهام الوظيفية ومواجهة التحديات التي تطلب منهم.

يرى الباحث من خلال الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية أن هناك قصور في نظام الحوافز المطبق في جامعة بنها؛ مما أدى إلى شعور العاملين بعدم العدالة هذا مما دعا الباحث لتوقع وجود علاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للأخصائيين

الرياضيين بالجامعة، مما أدى إلى تباين رغبتهم في الاستمرار في العمل مما استثار دافعية الباحث للقيام بمثل هذا البحث .

هدف البحث :

يهدف البحث الي التعرف علي العلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بالجامعة من خلال :-

- مدى تطبيق العدالة المدركة لنظام الحوافز للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها.
- مستوى الاستغراق الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها.
- العلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها.

تساؤلات البحث:

- صيغة الفروض علي هيئة تساؤلات لمناسبتها لطبيعة البحث.
- ما هي درجة تطبيق العدالة المدركة لنظام الحوافز للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟
 - ما هو مستوى الاستغراق الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟
 - ما هي العلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟

مصطلحات البحث:

العدالة المدركة Perceived Justice

"يقصد بها تقييم العميل لعلاقته بالعمل ودرجة عدالة الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها، ودرجة عدالة إجراءات إصلاح الخدمة الفاشلة أو علاج المشكلات التي واجهها". (٣: ٣٥٦)

نظام الحوافز Incentive System:

وهو استخدام مجموعة من العوامل للتأثير على الأنماط السلوكية للعاملين لتحقيق الرضا الوظيفي الذي يمكنهم من أداء عملهم برغبة وتفاعل والتي منها المادية والمالية. (٩: ٤١)

الاستغراق الوظيفي Job Involvement :

يقصد به درجة ارتباط الفرد نفسيا بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد، وبأنه يوصف عن طريق الإدراك الحسي للفرد اتجاه وظيفته بحيث تصبح الوظيفة بالغة الأهمية في حياته. (١٧: ٨٧)

الدراسات المرجعية

أولا الدراسات باللغة العربية

١. دراسة توفيق الرقب (٢٠٢٣م) (٤) بعنوان الدور التفاعلي للذكاء العاطفي في العلاقة بين سلوكيات القيادة الإيجابية والاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية، هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الإيجابية في الاستغراق الوظيفي من خلال الذكاء العاطفي في الجامعات السعودية، استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من ٢١٠ فرداً من القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة الإيجابية بأبعادها المختلفة في الاستغراق الوظيفي، وكشفت الدراسة أن هناك تأثيراً للقيادة الإيجابية في الذكاء العاطفي، علاوة على وجود أثر للذكاء العاطفي في الاستغراق الوظيفي، مع وجود أثر غير مباشر للذكاء العاطفي كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الإيجابية والاستغراق الوظيفي.

٢. دراسة عواطف العوفي؛ شادن الدبيخي (٢٠٢٣)، (١٢) بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال في مدينة بريدة، هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية والتميز التنظيمي لدى مديرات مدارس رياض الأطفال في مدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر المعلمات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (٢٨٤) معلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ومرتفعة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية والتميز التنظيمي لدى مديرات مدارس رياض الأطفال، وأن مستوى العدالة التنظيمية لدى مديرات مدارس رياض الأطفال، كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر العدالة التنظيمية لدى مديرات مدارس رياض الأطفال في مدينة بريدة يرجع ذلك لاختلاف سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وتوجد فروق في بُعد العدالة التعاملية ترجع لمتغير التخصص والفروق لصالح تخصص رياض الأطفال، وتوجد فروق في بُعد العدالة التوزيعية ترجع لمتغير نوع المدرسة والفروق لصالح المعلمات في المدارس الحكومية.

٣. دراسة ايمان شانلى (٢٠٢٢م) (٣) بعنوان أثر العدالة المدركة على الاحتفاظ بالعميل "الدور الوسيط لثقة ورضا العميل" (دراسة تطبيقية) بهدف التعرف أثر أبعاد العدالة المدركة (عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات) على ثقة ورضا العملاء، وأثر ذلك على الاحتفاظ بالعملاء واستخدمت الباحثة استمارة الاستقصاء في جمع بياناتها، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٣٨٥) مفردة من عملاء البنوك محل الدراسة (البنك الأهلي

المصري، وبنك مصر، وبنك القاهرة). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود تباين في درجة تأثير كل بعد من أبعاد العدالة المدركة على الاحتفاظ بالعملاء، من خلال توسيط كل من ثقة ورضا العملاء؛ حيث جاءت هذه الأبعاد وفقاً للترتيب الآتي: عدالة الإجراءات، يليها عدالة التوزيع وأخيراً عدالة التعاملات، كما توصلت الدراسة إلى أن أبعاد العدالة المدركة لها تأثير غير مباشر على الرضا من خلال ثقة العملاء، كما أن للثقة أثراً إيجابياً مباشراً على رضا العميل، وغير مباشر على الاحتفاظ بالعميل، وأن الثقة كانت أقوى من الرضا في التأثير على الاحتفاظ بالعملاء في البنوك التجارية المصرية محل الدراسة.

٤. دراسة حميدات صالح ، بوعلي رؤوف (٢٠٢٢م) (٥) بعنوان أثر الاستغراق الوظيفي في

سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الجزائرية القطرية للصلب بجيجل ، بهدف اختبار أثر الاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الجزائرية القطرية للصلب بجيجل، حيث تم توزيع الاستبانة بطريقة العينة العشوائية البسيطة على ١٦٩ عامل بالشركة، كما أكدت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للاستغراق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركة، وهذا يرجع للأثر الإيجابي للاستغراق المعرفي والاستغراق الشعوري في سلوك المواطنة التنظيمية ، أما الاستغراق الجسدي فلا يؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الجزائرية القطرية للصلب بجيجل.

٥. دراسة هدي الشميمري (٢٠٢٢م) (١٦) بعنوان جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق

الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي علي عينة من ٩٦ من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها : وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والاناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي، وجود اثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

٦. دراسة هلو فنان حسني عثمان (٢٠٢٢م) (١٧) بعنوان دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاستنزاف الشعوري دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في الوحدات الإدارية في جامعة نوروز، العراق، يهدف هذا البحث إلى بيان دور ابعاد الاستغراق الوظيفي في الحد من الاستنزاف الشعوري. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي علي عينه قوامها ٤١٢ مفردة واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، تمثلت اهم استنتاجات البحث. أكد أفراد العينة المبحوثة انه ومن خلال تبني قيادة الجامعة بأبعاد الاستغراق الوظيفي وتطبيقها في انشطتها ومهامها الرئيسية يمكن لها أن تضعف او تخفض من الاستنزاف الشعوري لدى الموظفين، وهذا ما يبدو واضحا من خلال قوة ومعنوية علاقات الارتباط والتأثير العكسية بين الاستغراق الوظيفي وابعادها والاستنزاف الشعوري.
٧. دراسة أحلام لعبي، وبشري شربال (٢٠٢١م) (١) بعنوان أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء - جيجل-، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في وحدة إنتاج الكهرباء-جيجل -، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي لعينة قوامها ٣١١ من الموظفين، وكانت اهم النتائج منها أن العدالة التنظيمية من أهم محددات السلوك التنظيمي، والتي تلعب دورا هاما في التأثير على الأفراد، ويكون هذا التأثير معنويا في كثير من الأحيان، فيتجه أفراد المنظمة نحو تبني سلوكيات إيجابية كالاستغراق الوظيفي الذي تعتبره الدراسة بأنه استغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة.
٨. في دراسة راشد العتيبي (٢٠٢١) (٧) بعنوان اثر العدالة التنظيمية على الابداع الادارى لدى العاملين بالجهاز الادارى فى الجامعات السعودية " دراسة ميدانية في جامعة شقراء بهدف التعرف علي واقع ممارسة العدالة التنظيمية في " دراسة ميدانية في جامعة شقراء، تم استخدام المنهج الوصفي علي عينة قوامها ٢٧٦ موظفا، وقام الباحث باعداد استبيان كاداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج هي درجة ممارسة العدالة التنظيمية فى الجامعات السعودية كانت مرتفعة. وان مستوى الابداع الادارى لديهم مرتفعا ايضا لكن اظهرت النتائج عدم وجود فروق احصائية فى كل من العدالة التنظيمية والابداع الادارى بسبب متغيرات النوع والسن والخبرة ، لكن اظهر وجود فروق احصائية بسبب المستوى التعليمى .
٩. دراسة مروة أبورية (٢٠٢٠م) (١٤) بعنوان الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين الادارى والابداع في الفنادق الخمس نجوم في شرم الشيخ، بهدف التعرف عل العلاقة بين التمكين الإداري للعاملين في الفنادق والإبداع في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بينهما، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم إستمارة إستبيان لجمع بيانات الدراسة، علي عينة عشوائية من العاملين في الفنادق فئة الخمس نجوم

بمدينة شرم الشيخ، وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: أن هناك تأثير معنوي وإيجابي ومباشر للتمكين الإداري للعاملين على كل من الإبداع والاستغراق الوظيفي، وكذلك هناك تأثير معنوي وإيجابي ومباشر للاستغراق الوظيفي على الإبداع. كما توصلت الدراسة إلي أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين التمكين الإداري للعاملين والإبداع لديهم.

١٠. دراسة أحمد موسى (٢٠١٧م) (٢) بعنوان أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية، وهدفت الدراسة الي تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين مستوى التمكين النفسي للعاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية، ومستوى استغراقهم الوظيفي، وتحديد كيفية تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية من خلال تحسين مستوى تمكينهم النفسي. واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسحي على عينة قوامها ٥٧٦ مفردة ، وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج، منها: يؤثر التمكين النفسي للعاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية تأثيراً إيجابياً في مستوى كافة متغيرات استغراقهم الوظيفي. وفي نهاية هذا البحث، تم اقتراح عدد من التوصيات، وكان من أهمها: ضرورة قيام المسؤولين بالمديرية، بالتأكد من وضع كل عامل بالمديرية في الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته، وقدراته، ومهاراته؛ بما يؤدي إلى تنمية كفاءة جميع العاملين بالمديرية في أداء أعمالهم، وضرورة خلق والمحافظات على بيئة إدارية محفزة؛ حيث تسود اللامركزية، والعدالة التنظيمية؛ مما يؤدي إلى المزيد من انسجام وولاء وانتماء العاملين للمديرية، وبالتالي؛ تنمية مستوى استغراقهم الوظيفي.

١١. دراسة عايد الخوالدة ، محمد الحراشنة (٢٠١٧) (١٠) بعنوان التمكين الإداري وعلاقته بالسلوك الابداعي من وجهة نظر العاملين الاداريين في جامعتي مؤتة وال البيت ، بهدف التعرف على العدالة التنظيمية وإسهامها في تحقيق الإبداع الإداري لدى الأفراد العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات والمعلومات، وتكونت مجموعة البحث من ٢٠١ موظفاً من جميع المستويات الإدارية في مركز مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية. وتم تصميم استبانة شاملة العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية والإبداع الإداري، وأشارت النتائج إلى وجود دور للعدالة التفاعلية في تحقيق الإبداع في المنظمة المبحوثة. حيث أن عدالة هذه المنظمات عند تطبيق إجراءات العمل وعند اتخاذ القرارات الخاصة بعمل الأفراد ومعاملتهم بكل احترام ومصداقية يسهم في تحقيق الإبداع الإداري.

١٢. دراسة محمد احمد منصور (٢٠١٧) (١٣) بعنوان "العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها" بهدف توضيح العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها، قام الباحث باختيار العينة بالطريقة العمدية من بين العاملين في إدارة رعاية الشباب بكلية جامعة بنها حيث بلغ المجتمع ١١٣ أخصائي رياضي بالجامعة، قد أظهرت النتائج أنه توجد بعض المشكلات في أبعاد البحث وخاصة البعد الخاص بالعدالة التوزيعية حيث كانت استجابات العينة تؤكد على وجود بعض المشكلات داخل عبارات هذا البعد والتي تحول تطبيق العدالة التوزيعية داخل إدارة الشباب بجامعة بنها ويجب الاهتمام والأخذ في الاعتبار هذه المشكلات ووضع بعض المقترحات لها ثم بعد العدالة التفاعلية في المرتبة وقد قام الباحث بتفسير هذه المشكلات. بخلاف البعد الخاص بالعدالة التوزيعية والعدالة التقييمية التي نالت استجابات عالية من عينة البحث والتي أوضحت أنه لا توجد مشكلات بهذه الأبعاد ومن هنا يرى الباحث أنه يجب الاهتمام بهذه النقاط لتطبيق العدالة التنظيمية داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة بنها، والوقوف على المشكلات التي تواجه إدارة رعاية الشباب بجامعة بنها وكذلك العمل على تجنب هذه المشكلات في المستقبل قبل حدوثها والعمل على تطوير إدارة رعاية الشباب بجامعة بنها.

١٣. دراسة سهام فاروق محمد علي البطل (٢٠١٣م) (٨) بعنوان أثر العدالة المدركة لنظام الحوافز على الالتزام التنظيمي " دراسة تطبيقية علي جامعة بنها " ، بهدف التعرف علي مدي إدراك العاملين لعدالة نظام الحوافز وأثرها علي الالتزام التنظيمي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي علي عينة قوامها ٣٤١ مفردة ، وكانت نتائج الدراسة هي التأكيد على أهمية وضرورة دعم مدركات العاملين بإدارة الجامعة للعدالة التوزيعية ، من خلال الرواتب الشهرية والحوافز المالية التي يحصلون عليها وان يكون عبء العمل الموكل لهم مناسباً، ضرورة تطبيق القرارات الوظيفية بطريقة موضوعية دون تحيز أو تمييز خاصة للعاملين في الطبقة التنفيذية ، فمن المهم أن يشعروا بالمساواة لأن تطبيق القرارات علي أسس متحيزة تؤثر سلباً علي أدائهم في العمل وكذلك علي التزامهم التنظيمي، و ضرورة السماح للعاملين بمعارضة بعض القرارات المتعلقة بأعمالهم والتي يتخذها الرئيس وإبداء آرائهم فيها إذا كانت غير مناسبة خاصة في الطبقة التنفيذية .

الدراسات الاجنبية

١٤. دراسة Nguyen, Tieu, etc. (٢٠٢٢) (٢٧) بعنوان أثر العدالة المدركة والذكاء العاطفي علي الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة، وهدفت الدراسة الي التعرف علي أثر العدالة المدركة والذكاء العاطفي علي الالتزام التنظيمي للموظفين وسلوكيات المواطنة

التنظيمية، استخدام الباحثون أسلوب البحث المختلط لبناء نموذج بحث لأكثر من استمرارية وللتحقق من الفرضيات باستخدام بيانات ١٧١ مشاركًا يعملون في صناعات مختلفة، أظهرت نتائج البحث أن للعدالة التنظيمية تأثيرات أكبر على الالتزام التنظيمي للموظفين من الذكاء العاطفي. في المقابل ، الذكاء العاطفي له تأثير أكبر على الموظفين من العدالة المدركة.

١٥. دراسة **Ojeleye, Salisu, Mejabi and Mukaila, K.A.** (٢٠٢٢) (٢٨)

بعنوان السياسات التنظيمية الملحوظة وضغوط العمل ومشاركة موظفي القطاع العام في نيجيريا، بهدف التعرف علي دور المرونة في العدالة التنظيمية في ضغوط العمل في نيجيريا ، استخدم الباحثون الاستبيان كأداة لجمع البيانات علي عينة قوامها ٥٠٠ مفردة، وكانت أهم النتائج هي أن السياسة التنظيمية المدركة والمرونة لها تأثير سلبي وإيجابي على المشاركة الوظيفية على التوالي بينما الإجهاد الوظيفي له تأثير سلبي غير مهم على المشاركة الوظيفية. بالإضافة إلى ذلك ، خففت المرونة بشكل كبير العلاقة بين ضغوط العمل والمشاركة الوظيفية لكنها فشلت بشكل كبير في تلطيف العلاقة بين السياسة التنظيمية المتصورة والمشاركة الوظيفية.

١٦. دراسة **Mohammed S, Aram H, Qusay H** (٢٠٢٣) (٢٥) بعنوان دور

القيادة الأخلاقية في التضمين والاستغراق الوظيفي، وهدفت الدراسة الي التحقق من العلاقة بين القيادة الأخلاقية (EL) والاندماج الوظيفي (JE) الاستغراق الوظيفية (JL) في المنظمات الخيرية في محافظة أربيل ، العراق، تم جمع البيانات عن طريق استبيان وزعت على ٣٢٠ موظفا يعملون في المنظمات الخيرية في أربيل ، أظهرت نتيجة هذا البحث علاقة إيجابية بين EL و JE و JL. علاوة على ذلك ، فإن EL لها تأثير إيجابي على JE. تشير المعاني الضمنية للدراسة إلى الدور الأساسي لمتعلمي الإنجليزية في تغيير مواقف الموظفين بشكل إيجابي تجاه ال ورضاهم.

١٧. دراسة **Al Basyir L.M, Madhakomala R, Handaru A.W** (٢٠٢٠)

(١٨) بعنوان تأثير القيادة التحويلية والتواصل التنظيمي الاستغراق الوظيفية تجاه سلوك الانسحاب، وهدفة الدراسة للحصول على معلومات تتعلق بما يلي: التأثير السلبي للتحويل القيادي تجاه السلوك الانسحابي ، الأثر السلبي للتواصل التنظيمي تجاه السلوك الانسحابي ، التأثير السلبي الاستغراق في الوظيفة تجاه سلوك الانسحاب ، الأثر الإيجابي للقيادة التحويلية نحو الانخراط الوظيفي ، و الأثر الإيجابي للتواصل التنظيمي تجاه الاستغراق الوظيفي، في هذا البحث ، تم اختيار الجهاز المدني للولاية في الأمانة العامة الإقليمية لجنوب شرق سولاويزي كوحدة تحليل وتم اختيار ٢١٥ عينة من الموظفين بشكل عشوائي. وجاءت نتائج البحث كالتالي: وجود تأثير سلبي للقيادة التحويلية نحو سلوك الانسحاب.

هناك تأثير سلبي للتواصل التنظيمي تجاه سلوك الانسحاب ؛ هناك تأثير سلبي للاستغراق الوظيفية تجاه سلوك الانسحاب؛ وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية تجاه الاستغراق الوظيفية ؛ (٥) هناك تأثير إيجابي للتواصل التنظيمي تجاه الاستغراق الوظيفية.

١٨. دراسة **Edem M., Ats E, Quarshie A.N** (٢٠٢٢) (٢١) بعنوان ضغوط

العمل والاستغراق الوظيفي بين المتدربين من الدرجة الثالثة: الدور المؤقت لدعم زميل العمل المتصور، بهدف التعرف التأثير الضارة والغير محسوب لضغوط العمل على السلوك الوظيفي للموظفين ، بما في ذلك الاستغراق الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك ، البحث في التأثير المعتدل لدعم زملاء العمل المتصور على تأثير ضغوط العمل على الاستغراق الوظيفي بين الطلاب المتدربين من المؤسسات العامة والخاصة. شارك ما مجموعه ٤٥٢ طالباً في البحث من خلال إكمال استبيان تم الإبلاغ عنه ذاتياً عبر الإنترنت، تم اختيار المستجيبين باستخدام طريقة أخذ العينات الطبقية، تكشف النتائج أن ضغوط العمل التي يعاني منها المتدربون تتنبأ سلباً بالمشاركة في العمل ، بينما يعمل دعم زميل العمل المتصور على تعديل العلاقة بشكل إيجابي بين ضغوط العمل لدى المتدرب والاستغراق الوظيفي تشير النتائج إلى أن المنظمات يجب أن تبني ثقافة عمل داعمة في بيئة العمل من أجل تسهيل الاستغراق الوظيفي للمتدربين.

١٩. دراسة **Kusmaningtyas, P** (٢٠٢١) (٢٢) بعنوان تأثير الاستغراق الوظيفي على

أداء الموظف من خلال المشاركة في العمل في بنك جتيم، اندونيسيا، بهدف تحليل تأثير المشاركة الوظيفية على المشاركة في العمل ؛ تأثير المشاركة الوظيفية على أداء الموظف ، وتأثير مشاركة العمل على أداء الموظف. ، استخدم الباحث المنهج الوصفية باستخدام منهج كمي. علي عينة مكونة من ١٩١ من رؤساء الفروع ومديري وموظفي الفروع الفرعية لبنك جاتيم. باندونيسيا. وتم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات، وتصلت الدراسة الي أن الاستغراق الوظيفي له تأثير كبير على المشاركة في العمل ، ولها تأثير كبير على أداء الموظف.

٢٠. دراسة **Mugiono, M., Purwoko, B.H., Soelton, M., & Yuvitasari,**

R. (٢٠٢٠) (٢٦) بعنوان كيفية تأثير الاستغراق في العمل والإرهاق والفاعلية الذاتية على ضغوط العمل في المستشفيات الدولية، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الكفاءة الذاتية ، والمشاركة الوظيفية ، وضغوط الإرهاق في العمل على ممرضات المستشفيات الدولية في جاكرتا. الهدف من هذا البحث هو الممرضات الذين يعملون في المستشفيات الدولية. أجريت هذه الدراسة على ١٢٩ مبحوثاً باستخدام منهج وصفي كمي. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن متغير عبء العمل له تأثير سلبي معنوي على ضغوط العمل ، وللمشاركة

الوظيفية تأثير إيجابي معنوي على ضغط العمل والإرهاق له تأثير إيجابي معنوي على ضغوط العمل، تشير النتائج إلى وجود تأثير مشترك بين الكفاءة الذاتية الاستغراق الوظيفي ومتغيرات الإرهاق على ضغوط العمل في المستشفيات الدولية.

إجراءات البحث :

أولاً : منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي "الدراسة المسحية" وذلك لملاءمته لطبيعة هذه البحث.

ثانياً : مجتمع البحث وعينة البحث:

١- مجتمع البحث :

تمثل مجتمع البحث من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها والبالغ عددهم (١٠٥)

اخصائي رياضي.

٢- عينة البحث الأساسية :

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث من

الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها وعددهم (٧٠) اخصائي بما يمثل (٦٦.٦٧%) من تعداد مجتمع البحث.

٣- عينة البحث الاستطلاعية :

تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج

العينة الأساسية للبحث من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها وعددهم (٢٥) اخصائي بما يمثل (٢٣.٨١%) من تعداد مجتمع البحث.

والجدول التالي يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١) توصيف مجتمع وعينة الدراسة

المجتمع		العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	اجمالي العينة
العدد	١٠٥	٢٥	٧٠	٩٥
النسبة المئوية	١٠٠.٠٠	% ٢٣.٨١	% ٦٦.٦٧	% ٩٠.٤٨

ثالثاً : أدوات جمع البيانات

في ضوء أهداف البحث ومن خلال المسح المرجعي قام الباحث بالإطلاع علي العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت مجالات علم النفس ، وعلم النفس الرياضي ، والقياس والتقويم ، والإدارة الرياضية حيث قام الباحث بتصميم استبثاني :

أ- استبثان العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها "اعداد الباحث"

ب-استبثان الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها "اعداد الباحث"

حيث اتبع الباحث في ذلك خطوات بناء المقاييس وفقاً لقواعد البحث العلمي كالتالي:

– مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بـ "العدالة المدركة لنظام الحوافز" و"الاستغراق الوظيفي" ومراجعة قوائم ومقاييس المرتبطة بالمتغيرين ومدى ارتباطهم بأهداف البحث.

– تم تحديد الأبعاد المقترحة لاستبيانين من خلال المسح

– تحديد المفهوم النظري الإجرائي لأبعاد الاستبيانين المقترحة

– عرض الأبعاد المقترحة على السادة الخبراء

اقتراح عبارات لكل بعد من أبعاد الاستبيانين في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل بعد

حيث قام الباحث بصياغة عبارات الاستبيانين في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص

لكل بعد، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس "العدالة المدركة" و "الاستغراق الوظيفي" للبحوث

السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع

الاحصائيين الرياضيين بجامعة بنها ، وتم إعداد الاستبيانين في ضوء الخطوات السابقة، حيث

تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل بعد كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية

لاستبيان "العدالة المدركة" من (٣) أبعاد وعدد (٢٥) عبارة ، في حين تكونت الصورة الأولية

لاستبيان "الاستغراق الوظيفي" من (٣) أبعاد وعدد (٢٥) عبارة. مرفق (٢)

حيث قد راعي الباحث عند صياغة العبارات ما يلي :

– أن تكون العبارات واضحة ومفهومة ولا تحتاج لكثير من الشرح.

– ألا تحمل العبارة أكثر من معنى.

– أن تكون العبارات مغلقة.

– ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.

– أن تكون العبارة تؤيد موضوع هدف الاستبيان .

– ألا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة عليها.

رابعاً : استطلاع رأي السادة الخبراء :

قام الباحث بعرض الاستبيانين قيد البحث علي السادة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس

بكلليات التربية الرياضية الرياضية مرفق (١) وعددهم (١٠) وذلك بهدف مدي ملائمة أبعاد وعبارات

الاستبيانين لأهداف البحث ، التحقق من الصدق المنطقي لملائمة أبعاد وعبارات الاستبيانين

المقترحة ، ومدى إمكانية حذف وتعديل أو إضافة أبعاد وعبارات أخرى للاستبيانين ، ثم حدد

الباحث النسبة المئوية لأتفاق السادة الخبراء علي أبعاد وعبارات الاستبيانين ، وكانت نتائج

استطلاع رأي السادة الخبراء كالتالي :-

١ - استبيان العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها:

جدول (٢) نسبة اتفاق السادة الخبراء علي أبعاد استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز

للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ن=١٠

م	البعد	تكرار موافقة	النسبة المئوية
١	العدالة التوزيعية	١٠	٪١٠٠
٢	العدالة الإجرائية	١٠	٪١٠٠
٣	عدالة التعاملات	١٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٢) تكرار الموافقة علي أبعاد الاستبيان والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي كانت (١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضي الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدني للموافقة علي أبعاد الاستبيان .

جدول (٣) نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز

للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ن=١٠

م	التكرار	%	م	التكرار	%	م	التكرار	%
١	١٠	١٠٠	١٠	١٠	١٠٠	١٠	٨	٨٠
٢	١٠	١٠٠	١١	١٠	١٠٠	٢٠	١٠	١٠٠
٣	٩	٩٠	١٢	٨	٨٠	٢١	٩	٩٠
٤	٩	٩٠	١٣	١٠	١٠٠	٢٢	١٠	١٠٠
٥	٨	٨٠	١٤	٩	٩٠	٢٣	٨	٨٠
٦	١٠	١٠٠	١٥	١٠	١٠٠	٢٤	١٠	١٠٠
٧	٨	٨٠	١٦	٨	٨٠	٢٥	٨	٨٠
٨	٩	٩٠	١٧	٩	٩٠			
٩	٨	٨٠	١٨	١٠	١٠٠			

يتضح من جدول (٣) تكرار الموافقة علي عبارات الاستبيان والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي تراوحت ما بين (٨٠٪ : ١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضي الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدني للموافقة علي عبارات الاستبيان.

ميزان تقدير الدرجات:

وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات للاستبيان ثلاثي التقدير كالتالي (نعم : ثلاث درجات ، إلي حد ما : درجتان ، لا : درجة واحدة) للعبارات الايجابية ، (نعم : درجة واحدة ، إلي حد ما : درجتان ، لا : ثلاث درجات) للعبارات السلبية.

٢- استبيان الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها:

جدول (٤) نسبة اتفاق السادة الخبراء علي أبعاد استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" ن=١٠

م	البعد	تكرار موافقة	النسبة المئوية
١	الاستغراق الادراكي المعرفي	١٠	٪١٠٠
٢	الاستغراق الشعوري	١٠	٪١٠٠
٣	الاستغراق الجسدي	١٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٤) تكرار الموافقة علي أبعاد الاستبيان والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي كانت (١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضى الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدني للموافقة علي أبعاد الاستبيان.

جدول (٥) نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" ن=١٠

م	التكرار	%	م	التكرار	%	م	التكرار	%
١	٨	٨٠	١٠	٨	٨٠	١٨	٩	٩٠
٢	١٠	١٠٠	١١	٨	٨٠	١٩	١٠	١٠٠
٣	٩	٩٠	١٢	٩	٩٠	٢٠	١٠	١٠٠
٤	٨	٨٠	١٣	١٠	١٠٠	٢١	٨	٨٠
٥	٨	٨٠	١٤	١٠	١٠٠	٢٢	١٠	١٠٠
٦	١٠	١٠٠	١٥	١٠	١٠٠	٢٣	١٠	١٠٠
٧	١٠	١٠٠	١٦	٨	٨٠	٢٤	١٠	١٠٠
٨	٨	٨٠	١٧	٨	٨٠	٢٥	٨	٨٠
٩	٨	٨٠						

يتضح من جدول (٥) تكرار الموافقة علي عبارات الاستبيان والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي تراوحت ما بين (٨٠٪ : ١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضى الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدني للموافقة علي عبارات الاستبيان.

ميزان تقدير الدرجات:

وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات للاستبيان ثلاثي التقدير كالتالي (نعم : ثلاث درجات ، إلي حد ما : درجتان ، لا : درجة واحدة) للعبارات الايجابية ، (نعم : درجة واحدة ، إلي حد ما : درجتان ، لا : ثلاث درجات) للعبارات السلبية.

خامساً : الدراسة الاستطلاعية :

كان الهدف من هذه البحث هو التأكد من المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) لاستبتياني "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ، "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ، وذلك بتطبيق الاستبتيانين علي العينة الاستطلاعية والتي يمثلها (٢٥) اخصائي من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها.

سادساً : المعاملات العلمية لأدوات البحث:

١- المعاملات العلمية لاستبتيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها":

أ- صدق الاستبتيان:

- صدق المُحكِّمين (الصدق المنطقي):

قام الباحث باستخدام صدق المُحكِّمين (الصدق المنطقي)، حيث تم عرض استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء لاستبتيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" في صورتها الأولية وعدد أبعاده (٣) بعد وعدد عباراته (٢٥) عبارة مرفق (٢) على مجموعة الخبراء (المُحكِّمين) والبالغ عددهم (١٠) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (١)، واعتبر الباحث نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات الاستبتيان معياراً لصدقه .

- صدق الاتساق الداخلي :

كما قام الباحث بحساب صدق استبتيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ، حيث قام الباحث بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للاستبتيان ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للتابعة له ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد علي حدة والدرجة الكلية للاستبتيان وذلك علي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (٢٥) اخصائي والجداول (٦ ، ٧ ، ٨) توضح ذلك



جدول (٦) معاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

ن=٢٥

"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م
*٠,٥٥١	١٩	*٠,٦١٩	١٠	*٠,٥٦٣	١
*٠,٦٤٧	٢٠	*٠,٥٩٨	١١	*٠,٦٧٩	٢
*٠,٦٤٤	٢١	*٠,٦٠٢	١٢	*٠,٥٦٨	٣
*٠,٥٩١	٢٢	*٠,٦٠٢	١٣	*٠,٥٧٨	٤
*٠,٥٨١	٢٣	*٠,٧٢٨	١٤	*٠,٧٤٩	٥
*٠,٥٣٤	٢٤	*٠,٧٦٥	١٥	*٠,٧٨٥	٦
*٠,٦٣٨	٢٥	*٠,٥٥٤	١٦	*٠,٥٣١	٧
		*٠,٧٥٨	١٧	*٠,٦٢١	٨
		*٠,٦٦٢	١٨	*٠,٥٨٩	٩

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (٢٣) = (٠.٣٩٦)

يوضح الجدول رقم (٦) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠.٥٣١ - ٠.٧٨٥).

جدول (٧) معاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التابع له لاستبيان

"العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ن=٢٥

عدالة التعاملات		العدالة الإجرائية		العدالة التوزيعية	
"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م
*٠,٥٣٤	١٩	*٠,٦٥٥	١٠	*٠,٦٨٢	١
*٠,٦٥٣	٢٠	*٠,٥٥٩	١١	*٠,٦١٧	٢
*٠,٧١٨	٢١	*٠,٦٥٤	١٢	*٠,٧٣٨	٣
*٠,٦٣٨	٢٢	*٠,٦٣٣	١٣	*٠,٦٥٥	٤
*٠,٦٢٣	٢٣	*٠,٧٠٥	١٤	*٠,٧٣٦	٥
*٠,٦٣٠	٢٤	*٠,٨١٤	١٥	*٠,٨٥٨	٦
*٠,٧٢٧	٢٥	*٠,٦١٣	١٦	*٠,٥٨٧	٧
		*٠,٨٢٥	١٧	*٠,٥٨٨	٨
		*٠,٧٩٤	١٨	*٠,٦٢٠	٩

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (٢٣) = (٠.٣٩٦)

يوضح الجدول رقم (٧) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للبعد التابعة له لاستبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٥٣٤ - ٠.٨٥٨) مما يدل على صدقها.

جدول (٨) معاملات الارتباط ما بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ن=٢٥

م	البعد	"ر"
١	العدالة التوزيعية	*٠,٩٣١
٢	العدالة الإجرائية	*٠,٩٤١
٣	عدالة التعاملات	*٠,٩٢٥

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (٢٣) = (٠.٣٩٦)

يوضح الجدول رقم (٨) أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد مع الدرجة الكلية لاستبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٩٢٥ - ٠.٩٤١) مما يدل على صدقها .

- صدق التمايز :

كما تم حساب صدق استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق التمايز علي العينة الاستطلاعية والبالغ قوامها (٢٥) اخصائي من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها ، عن طريق إيجاد معنوية الفروق بين الربع الأعلى والربع الأدنى باستخدام اختبار "ت" T.Test ، وذلك بعد أن قام الباحث بترتيب عينة البحث الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً في ضوء درجاتهم علي الاستبيان لتحديد ٢٧٪ العليا وكذلك ٢٧٪ الدنيا بهدف التمييز بين المتميزين في المجموعة العليا وغير المتميزين في المجموعة الدنيا ، حيث كان عدد كل مجموعة (٧) اخصائي ، وجدول (٩) يوضح دلالة الفروق بين متوسط درجات الربع (الأعلى والأدنى) علي استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

جدول (٩) دلالة الفروق بين متوسط درجات الربع (الأعلى والأدنى) علي استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	الربع الأدنى		الربع الأعلى		الاستبيان
		ن = ٢		ن = ١		
		ع±	/س	ع±	/س	
*١٤,٥٧٢	٢٩,٨٥٧	١,٩٨٨	٣١,٤٢٩	٤,٦٠٨	٦١,٢٨٦	"العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

* قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٢) مستوى دلالة (٠.٠٥) = (٢.١٧٩)

يتضح من الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعة (الربع الأعلى ، الربع الأدنى) ولصالح مجموعة الربع الأعلى في استبيان "العدالة"

المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" قيد البحث ، مما يدل على صدق الاستبيان.

ومما سبق يمكننا الحكم علي الاستبيان بانه صادق

ب- ثبات الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات أبعاد الاستبيان وعددهم (٣) أبعاد وعباراته وعددها (٢٥) عبارة باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي الاستبيان باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية ، وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha .

- الثبات باستخدام التجزئة النصفية:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات عبارات الاستبيان وعددها (٢٥) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي الاستبيان باستخدام معادلة سبيرمان و براون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية.

جدول (١٠) ثبات التجزئة النصفية لاستبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين

ن = ٢٥

الرياضيين بجامعة بنها"

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		الاستبيان
	ع±	/س	ع±	/س	
*٠,٨٦٣	٦,٤٥٥	٢٢,٤٤٠	٦,٧٨٦	٢٤,٧٢٠	"العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

*قيمة (ر) الحدولية عند درجة حرية (٢٣) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٠.٣٩٦)

يتضح من الجدول (١٠) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات الاستبيان ككل مما

يدل على ثبات الاستبيان.

- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha:

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان والتي عددها (٢٥) عبارة هو (٠.٩٣٦٤)

جدول (١١) مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" ن=٢٥

م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا
١	*٠,٩٣٥٠	١٠	*٠,٩٣٤١	١٩	*٠,٩٣٥٠
٢	*٠,٩٣٣٢	١١	*٠,٩٣٤٣	٢٠	*٠,٩٣٣٦
٣	*٠,٩٣٤٧	١٢	*٠,٩٣٤٤	٢١	*٠,٩٣٣٧
٤	*٠,٩٣٤٧	١٣	*٠,٩٣٤٣	٢٢	*٠,٩٣٤٥
٥	*٠,٩٣٢١	١٤	*٠,٩٣٢٤	٢٣	*٠,٩٣٤٧
٦	*٠,٩٣١٤	١٥	*٠,٩٣١٨	٢٤	*٠,٩٣٥٣
٧	*٠,٩٣٥٤	١٦	*٠,٩٣٥٠	٢٥	*٠,٩٣٣٨
٨	*٠,٩٣٤١	١٧	*٠,٩٣١٩		
٩	*٠,٩٣٤٥	١٨	*٠,٩٣٣٤		

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للاستبيان = (٠.٩٣٦٤)

ويتضح من جدول (١١) معامل ألفا كرونباخ لعبارات استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" في حالة حذف العبارة من عبارات الاستبيان ، وقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠.٩٣١٤ - ٠.٩٣٥٤) وهي قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان والتي كانت (٠.٩٣٦٤) ، مما يدل علي ثبات عبارات الاستبيان.

جدول (١٢) مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات أبعاد استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" ن=٢٥

عدالة التوزيعية		العدالة الإجرائية		عدالة التعاملات	
م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا
١	*٠,٨٣٤٧	١٠	*٠,٨٥٥٩	١٩	*٠,٧٦٤٣
٢	*٠,٨٤١٢	١١	*٠,٨٦٤٨	٢٠	*٠,٧٣٧٧
٣	*٠,٨٢٧٠	١٢	*٠,٨٥٧٣	٢١	*٠,٧٢٠٩
٤	*٠,٨٣٧٦	١٣	*٠,٨٥٨٤	٢٢	*٠,٧٤٢٤
٥	*٠,٨٢٧٢	١٤	*٠,٨٥٠٢	٢٣	*٠,٧٤٧٣
٦	*٠,٨٠٩٤	١٥	*٠,٨٣٦٩	٢٤	*٠,٧٤٤٦
٧	*٠,٨٤٥٨	١٦	*٠,٨٦٠٦	٢٥	*٠,٧١٧٦
٨	*٠,٨٤٧٣	١٧	*٠,٨٣٥٣		
٩	*٠,٨٤٢٤	١٨	*٠,٨٣٩٥		
معامل ألفا للبعد *٠,٨٥٠٧=		معامل ألفا للبعد *٠,٨٦٥٦=		معامل ألفا للبعد *٠,٧٦٨٤=	

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للاستبيان = (٠.٩٣٦٤)

يتضح من جدول (١٢)

- معامل ألفا كرونباخ لعبارات بعد (العدالة التوزيعية) والتي تراوحت ما بين (٠.٨٠٩٤ ، ٠.٨٤٧٣) وجميعها قيم لاتزيد عن معامل ألفا كرونباخ للبعد والذي كانت قيمته (٠.٨٥٠٧)

- معامل ألفا كرونباخ لعبارات بعد (العدالة الإجرائية) والتي تراوحت ما بين (٠.٨٣٥٣ ، ٠.٨٦٤٨) وجميعها قيم لاتزيد عن معامل ألفا كرونباخ للبعد والذي كانت قيمته (٠.٨٦٥٦)

- معامل ألفا كرونباخ لعبارات بعد (عدالة التعاملات) والتي تراوحت ما بين (٠.٧١٧٦ ، ٠.٧٦٨٤) وجميعها قيم لاتزيد عن معامل ألفا كرونباخ للبعد والذي كانت قيمته (٠.٧٦٨٤) كما يتضح من جدول (١٢) معامل ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" والتي تراوحت ما بين (٠.٧٦٨٤ ، ٠.٨٦٥٦) وجميعها قيم لاتزيد عن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان والذي كانت قيمته (٠.٩٣٦٤) ومما سبق يمكننا الحكم علي الاستبيان بانه ثابت

٢- المعاملات العلمية لاستبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها":
أ- صدق الاستبيان:

- صدق المُحكّمين (الصدق المنطقي):

قام الباحث باستخدام صدق المُحكّمين (الصدق المنطقي)، حيث تم عرض استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء لاستبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" في صورتها الأولية وعدد أبعاده (٣) بعد وعدد عباراته (٢٥) عبارة مرفق (٢) على مجموعة الخبراء (المُحكّمين) والبالغ عددهم (١٠) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (١) ، واعتبر الباحث نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات الاستبيان معياراً لصدقه .

- صدق الاتساق الداخلي :

كما قام الباحث بحساب صدق استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ، حيث قام الباحث بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للاستبيان ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للبعد التابعة له ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد علي حدة والدرجة الكلية للاستبيان وذلك علي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (٢٥) اخصائي والجداول (١٣ ، ١٤ ، ١٥) توضح ذلك

جدول (١٣) معاملات الارتباط ما بين كل عبارة و الدرجة الكلية لاستبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

ن=٢٥

"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م
*٠,٦١٤	١٨	*٠,٦٦٨	١٠	*٠,٧٤٨	١
*٠,٦٨٦	١٩	*٠,٦٤٦	١١	*٠,٥٤٩	٢
*٠,٥٤٥	٢٠	*٠,٧٥٢	١٢	*٠,٥٢٧	٣
*٠,٧٥٣	٢١	*٠,٧٤٩	١٣	*٠,٦٥٨	٤
*٠,٥٩٢	٢٢	*٠,٧٣٣	١٤	*٠,٦٩٦	٥
*٠,٦٩٧	٢٣	*٠,٦٨٣	١٥	*٠,٥٥٣	٦
*٠,٧٣٣	٢٤	*٠,٦٤١	١٦	*٠,٥٩٩	٧
*٠,٥٣٠	٢٥	*٠,٥٨٢	١٧	*٠,٦٧١	٨
				*٠,٥٢٦	٩

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (٢٣) = (٠.٣٩٦)

يوضح الجدول رقم (١٣) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠.٥٢٦ - ٠.٧٥٣).

جدول (١٤) معاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية للتابع له لاستبيان

"الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" ن=٢٥

الاستغراق الجسدي		الاستغراق الشعوري		الاستغراق الادراكي المعرفي	
"ر"	م	"ر"	م	"ر"	م
*٠,٦٥٩	١٨	*٠,٧٤٠	١٠	*٠,٧٩٢	١
*٠,٧٧٤	١٩	*٠,٧٢٥	١١	*٠,٦٠٧	٢
*٠,٥٧٨	٢٠	*٠,٨٢٨	١٢	*٠,٥٨٥	٣
*٠,٧٠٢	٢١	*٠,٦٨٩	١٣	*٠,٦٥٤	٤
*٠,٥٧٥	٢٢	*٠,٧١٧	١٤	*٠,٦٤٧	٥
*٠,٧٥٣	٢٣	*٠,٦٩٤	١٥	*٠,٦٦٩	٦
*٠,٧٤٥	٢٤	*٠,٦٦٢	١٦	*٠,٦٦٤	٧
*٠,٦٠٦	٢٥	*٠,٦٢٩	١٧	*٠,٧٢٥	٨
				*٠,٥٣٣	٩

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (٢٣) = (٠.٣٩٦)

يوضح الجدول رقم (١٤) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للتابع له لاستبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٥٣٣ - ٠.٨٢٨) مما يدل علي صدقها .

جدول (١٥) معاملات الارتباط ما بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان "الاستغراق الوظيفي

ن=٢٥ للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

م	البعد	"ر"
١	الاستغراق الادراكي المعرفي	*٠,٩٤٠
٢	الاستغراق الشعوري	*٠,٩٦١
٣	الاستغراق الجسدي	*٠,٩٥٧

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (٢٣) = (٠.٣٩٦)

يوضح الجدول رقم (١٥) أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد مع الدرجة الكلية لاستبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٩٤٠ - ٠.٩٦١) مما يدل على صدقها .
- صدق التمايز :

كما تم حساب صدق استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق التمايز علي العينة الاستطلاعية والبالغ قوامها (٢٥) اخصائي من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من الاخصائين الرياضيين بجامعة بنها ، عن طريق إيجاد معنوية الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى باستخدام اختبار "ت" T.Test ، وذلك بعد أن قام الباحث بترتيب عينة البحث الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً في ضوء درجاتهم علي الاستبيان لتحديد ٢٧٪ العليا وكذلك ٢٧٪ الدنيا بهدف التمييز بين المتميزين في المجموعة العليا وغير المتميزين في المجموعة الدنيا ، حيث كان عدد كل مجموعة (٧) اخصائي ، وجدول (١٦) يوضح دلالة الفروق بين متوسط درجات الربيع (الأعلى والأدنى) علي استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

جدول (١٦) دلالة الفروق بين متوسط درجات الربيع (الأعلى والأدنى) علي استبيان

"الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى		الاستبيان
		ن = ٢		ن = ٧		
		ع±	س/	ع±	س/	
*٢٣,٧٣٢	٣١,٠٠٠	١,٢٧٢	٢٩,٤٢٩	٢,٩٣٦	٦٠,٤٢٩	"الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

* قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٢) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٢.١٧٩)

يتضح من الجدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعة (الربيع الأعلى ، الربيع الأدنى) ولصالح مجموعة الربيع الأعلى في استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" قيد البحث ، مما يدل على صدق الاستبيان. ومما سبق يمكننا الحكم علي الاستبيان بأنه صادق



ب- ثبات الاستبيان: قام الباحث بإيجاد معامل ثبات أبعاد الاستبيان وعددهم (٣) أبعاد وعباراته وعددها (٢٥) عبارة باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي الاستبيان باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية ، وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha .

- الثبات باستخدام التجزئة النصفية: قام الباحث بإيجاد معامل ثبات عبارات الاستبيان وعددها (٢٥) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي الاستبيان باستخدام معادلة سبيرمان و براون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية.

جدول (١٧) ثبات التجزئة النصفية لاستبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

ن = ٢٥

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		الاستبيان
	ع±	/س	ع±	/س	
*٠,٩٣٢	٦,٣٤٩	٢٢,٣٢٠	٦,٩٩٩	٢٤,٣٦٠	"الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها"

*قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٠.٣٩٦)

يتضح من الجدول (١٧) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات الاستبيان ككل مما يدل على ثبات الاستبيان.

- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha:

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان والتي عددها (٢٥) عبارة هو

(٠.٩٤١٨)

جدول (١٨) معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين

الرياضيين بجامعة بنها"

ن=٢٥

معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م
*٠,٩٣٩٩	١٨	*٠,٩٣٩٢	١٠	*٠,٩٣٨١	١
*٠,٩٣٨٩	١٩	*٠,٩٣٩٥	١١	*٠,٩٤٠٩	٢
*٠,٩٤٠٨	٢٠	*٠,٩٣٨٠	١٢	*٠,٩٤١٢	٣
*٠,٩٣٧٩	٢١	*٠,٩٣٨٠	١٣	*٠,٩٣٩٣	٤
*٠,٩٤٠٢	٢٢	*٠,٩٣٨٣	١٤	*٠,٩٣٨٨	٥
*٠,٩٣٨٨	٢٣	*٠,٩٣٩٠	١٥	*٠,٩٤٠٨	٦
*٠,٩٣٨٣	٢٤	*٠,٩٣٩٦	١٦	*٠,٩٤٠٢	٧
*٠,٩٤١٠	٢٥	*٠,٩٤٠٣	١٧	*٠,٩٣٩٢	٨
				*٠,٩٤١١	٩

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للاستبيان = (٠.٩٤١٨)

ويتضح من جدول (١٨) معامل ألفا كرونباخ لعبارات استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" في حالة حذف العبارة من عبارات الاستبيان ، وقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠.٩٣٧٩ - ٠.٩٤١٢) وهي قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان والتي كانت (٠.٩٤١٨) ، مما يدل علي ثبات عبارات الاستبيان.

جدول (١٩) مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات أبعاد استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

ن=٢٥

الاستغراق الجسدي		الاستغراق الشعوري		الاستغراق الادراكي المعرفي	
معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م
*٠,٨١١٥	١٨	*٠,٨٣٧٨	١٠	*٠,٧٩٤٨	١
*٠,٧٩١٩	١٩	*٠,٨٤٠٨	١١	*٠,٨٢١٥	٢
*٠,٨٢٣٤	٢٠	*٠,٨٢٤٣	١٢	*٠,٨٢٣٩	٣
*٠,٨٠٦٢	٢١	*٠,٨٤٦٧	١٣	*٠,٨١٤٦	٤
*٠,٨٢٥٤	٢٢	*٠,٨٤١٨	١٤	*٠,٨١٦٠	٥
*٠,٧٩٥٨	٢٣	*٠,٨٤٥٤	١٥	*٠,٨١٣٠	٦
*٠,٧٩٧٣	٢٤	*٠,٨٥٠٣	١٦	*٠,٨١٣٨	٧
*٠,٨٢٠١	٢٥	*٠,٨٥٢٠	١٧	*٠,٨٠٥٠	٨
				*٠,٨٢٩٦	٩
معامل الفا للبعد *٠,٨٢٩٢=		معامل الفا للبعد *٠,٨٥٩٥=		معامل الفا للبعد *٠,٨٣٢١=	

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للاستبيان = (٠.٩٤١٨)

ينتضح من جدول (١٩)

- معامل ألفا كرونباخ لعبارات بعد(الاستغراق الادراكي المعرفي) والتي تراوحت ما بين (٠.٧٩٤٨ ، ٠.٨٢٩٦) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للبعد والذي كانت قيمته (٠.٨٣٢١)
- معامل ألفا كرونباخ لعبارات بعد(الاستغراق الشعوري) والتي تراوحت ما بين (٠.٨٢٤٣ ، ٠.٨٥٢٠) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للبعد والذي كانت قيمته (٠.٨٥٩٥)
- معامل ألفا كرونباخ لعبارات بعد(الاستغراق الجسدي) والتي تراوحت ما بين (٠.٧٩١٩ ، ٠.٨٢٥٤) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للبعد والذي كانت قيمته (٠.٨٢٩٢)

كما يتضح من جدول (١٩) معامل ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" والتي تراوحت ما بين (٠.٨٢٩٢ ، ٠.٨٥٩٥) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان والذي كانت قيمته (٠.٩٤١٨) ومما سبق يمكننا الحكم علي الاستبيان بانه ثابت درجة وجود مستوي العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها:

الدرجة من : الي	المستوي
٧٥ : ٥٦	درجة مرتفعة
٥٥ : ٣٧	درجة متوسطة
أقل من ٣٦	درجة منخفضة

خطوات تطبيق البحث :

المسح المرجعي:

قام الباحث بالإطلاع علي العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت مجالات علم النفس ، وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم ، والإدارة الرياضية وإدارة الأعمال، وذلك في الفترة من (الثلاثاء ٢٠/١٢/٢٠٢٢) إلي (الخميس ١٢/١/٢٠٢٣).
استطلاع رأي الخبراء :

قام الباحث باستطلاع رأي السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبير وذلك في مدي مناسبة صياغة ووضوح العبارات، مدي مناسبة العبارة للابعاد الذي تنتمي اليه، كفاية العبارات للتعبير عن البعد الخاص بها، وذلك في الفترة من (الأحد ١٥/١/٢٠٢٣) إلي (الأحد ٥/٢/٢٠٢٣).
التجربة الإستطلاعية:

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من صدق، ثبات الاستبيان قيد البحث ، وذلك علي العينة الإستطلاعية والتي قوامها (٢٥) اخصائي من الاخصائين الرياضيين بجامعة بنها ، وقد تم إختيارهم من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة، وذلك في الفترة من الأحد ١٢/٢/٢٠٢٣م وحتى الخميس ٢٣/٢/٢٠٢٣م.

التجربة الأساسية :

تم إجراء التجربة الأساسية علي عينة البحث الأساسية والتي قوامها (٧٠) اخصائي من الاخصائين الرياضيين بجامعة بنها ، علي أن لا يكونوا قد إشتراكوا في التجربة الإستطلاعية ، وذلك في الفترة من الأحد ٢٦/٢/٢٠٢٣م وحتى الثلاثاء ٢١/٣/٢٠٢٣م.

عرض ومناقشة النتائج

أولاً : عرض ومناقشة التساؤل الأول:

١- عرض نتائج التساؤل الأول :

ما هي درجة تطبيق العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟
وللإجابة علي هذا التساؤل وجب علي الباحث التوصل للتوصيف الإحصائي لعينة البحث من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها للوقوف علي وصف لدرجات عينة البحث علي استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" وأبعاده ، ثم التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة باستخدام إختبار (كا) لكل عبارة من عبارات استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها".
جدول (٢٠) التوصيف الإحصائي لدرجات استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

ن=٧٠

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
العدالة التوزيعية	١٧,١٢٩	١٧,٠٠٠	٣,٩٧١	٠,١١٨-
العدالة الإجرائية	١٩,٦٤٣	٢٢,٠٠٠	٥,٧٢١	٠,٨٠٩-
عدالة التعاملات	١٥,٩٤٣	١٧,٠٠٠	٢,٩٢٩	١,٥٢١-
المجموع	٥٢,٧١٤	٥٥,٥٠٠	١٢,٠٥٣	٠,٨٤٨-

يتضح من جدول (٢٠) التوصيف الإحصائي لدرجات استبيان "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" وأبعاده لدي الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها

أ- النتائج المتعلقة ببعد (العدالة التوزيعية) :

ولتحليل نتائج هذا البعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات البعد والبالغ عددها (٩) عبارات والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

جدول (٢١) التكرار والنسبة المئوية والترجيح لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات بعد

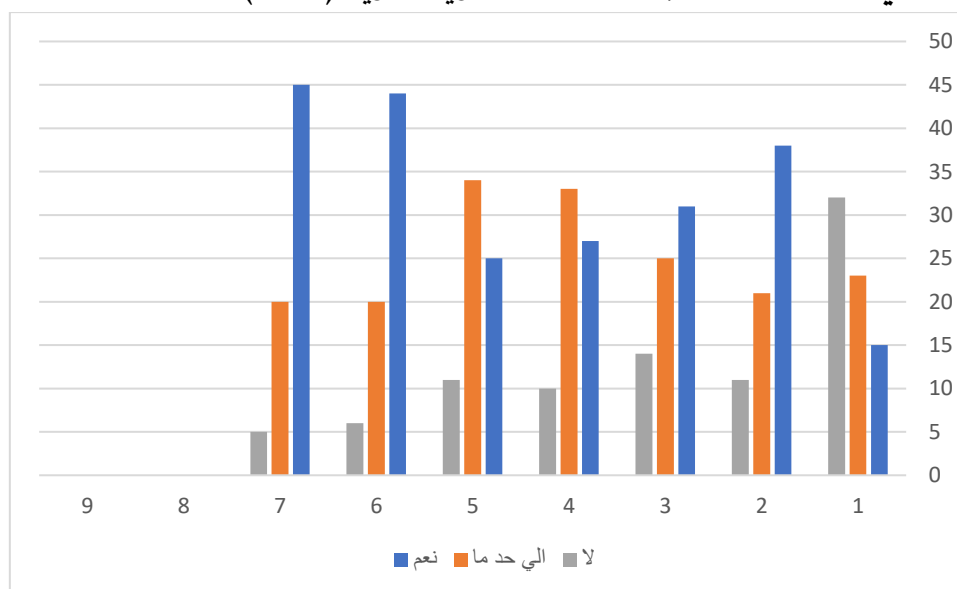
ن=٧٠ "العدالة التوزيعية"

الترتيب	كأ	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩	*٤٢,٢٠	٤٦,١٩	٩٧	٦٨,٥٧	٤٨	٢٤,٢٩	١٧	٧,١٤	٥	١
٤	*٣٣,٨٠	٦٩,٥٢	١٤٦	١٢,٨٦	٩	٦٥,٧١	٤٦	٢١,٤٢	١٥	٢
٨	*٣٩,٦٣	٤٦,٦٧	٩٨	٦٧,١٤	٤٧	٢٥,٧١	١٨	٧,١٤	٥	٣
٣	*١٩,٦٦	٧٨,١	١٦٤	٨,٥٧	٦	٤٨,٥٧	٣٤	٤٢,٨٦	٣٠	٤
١	*٢٦,٤٣	٨٣,٣٣	١٧٥	٧,١٤	٥	٣٥,٧١	٢٥	٥٧,١٤	٤٠	٥
٧	*٢٣,٧٧	٥١,٤٣	١٠٨	٦٠,٠	٤٢	٢٥,٧١	١٨	١٤,٢٩	١٠	٦
٦	*٢٢,١٤	٥٢,٣٨	١١٠	٥٠,٠	٣٥	٤٢,٨٦	٣٠	٧,١٤	٥	٧
٢	*١٧,٩٤	٧٩,٠٥	١٦٦	٢٠,٠	١٤	٢٢,٨٦	١٦	٥٧,١٤	٤٠	٨
٥	*٩,٢٩	٦٤,٢٧	١٣٥	٢٨,٥٧	٢٠	٥٠	٣٥	٢١,٤٣	١٥	٩

*قيمة (كأ) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢١) أن قيمة (كأ) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات بعد

"العدالة التوزيعية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .



شكل (١)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات الاستبيان الأول والخاص بعبارات بعد العدالة التوزيعية

ب- النتائج المتعلقة ببعد (العدالة الإجرائية) :

ولتحليل نتائج هذا البعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لجميع عبارات البعد والبالغ عددها (٩) عبارات والجدول التالي يوضح تلك

النتائج:

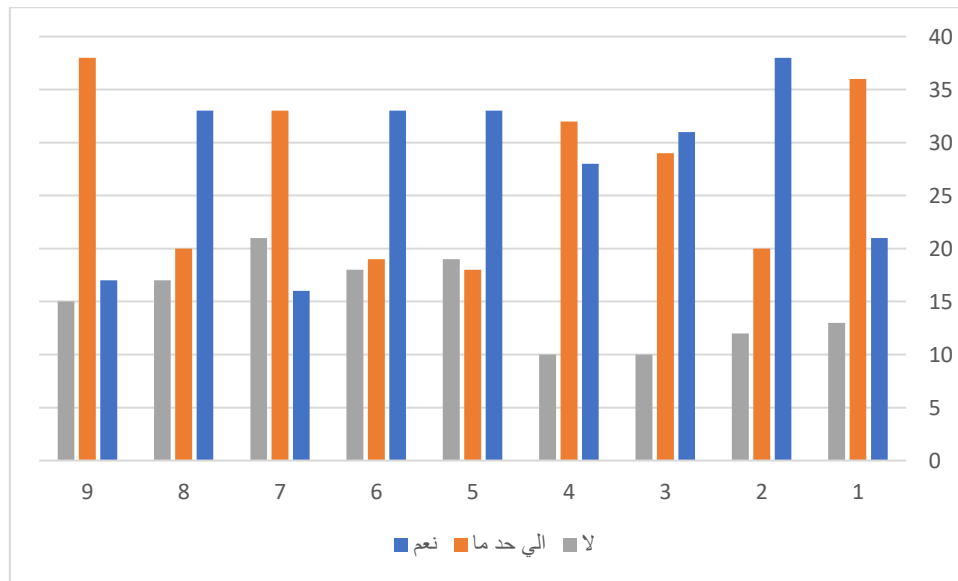
جدول (٢٢) التكرار والنسبة المئوية والترجيح لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات بعد
"العدالة الإجرائية"

ن=٧٠

الترتيب	ك٢	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧	*١١,٦٩	٧٠,٤٨	١٤٨	١٨,٥٧	١٣	٥١,٤٣	٣٦	٣٠,٠	٢١	١
١	*١٥,٢	٧٩,٠٥	١٦٦	١٧,١٤	١٢	٢٨,٥٧	٢٠	٥٤,٢٩	٣٨	٢
٢	*١١,٥١	٧٦,٦٧	١٦١	١٤,٢٩	١٠	٤١,٤٣	٢٩	٤٤,٢٩	٣١	٣
٣	*١١,٧٧	٧٥,٢٤	١٥٨	١٤,٢٩	١٠	٤٥,٧١	٣٢	٤٠,٠	٢٨	٤
٦	*٦,٠٣	٧٣,٣٣	١٥٤	٢٧,١٤	١٩	٢٥,٧١	١٨	٤٧,١٤	٣٣	٥
٥	*٦,٠٣	٧٣,٨١	١٥٥	٢٥,٧١	١٨	٢٧,١٤	١٩	٤٧,١٤	٣٣	٦
٩	*٦,٥٤	٦٤,٢٩	١٣٥	٣٠,٠	٢١	٤٧,١٤	٣٣	٢٢,٨٦	١٦	٧
٤	*٦,٢٠	٧٤,٢٩	١٥٦	٢٤,٢٩	١٧	٢٨,٥٧	٢٠	٤٧,١٤	٣٣	٨
٨	*١٣,٩١	٦٧,٦٢	١٤٢	٢١,٤٣	١٥	٥٤,٢٩	٣٨	٢٤,٢٩	١٧	٩

*قيمة (ك٢) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة (ك٢) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات بعد
"العدالة الإجرائية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).



شكل (٢)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات الاستبيان الأول والخاص بعبارات بعد العدالة الإجرائية.

ج- النتائج المتعلقة ببعد (عدالة التعاملات):

ولتحليل نتائج هذا البعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات البعد والبالغ عددها (٧) عبارات والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

جدول (٢٣) التكرار والنسبة المئوية والترجيح لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات بعد "عدالة

ن = ٧٠

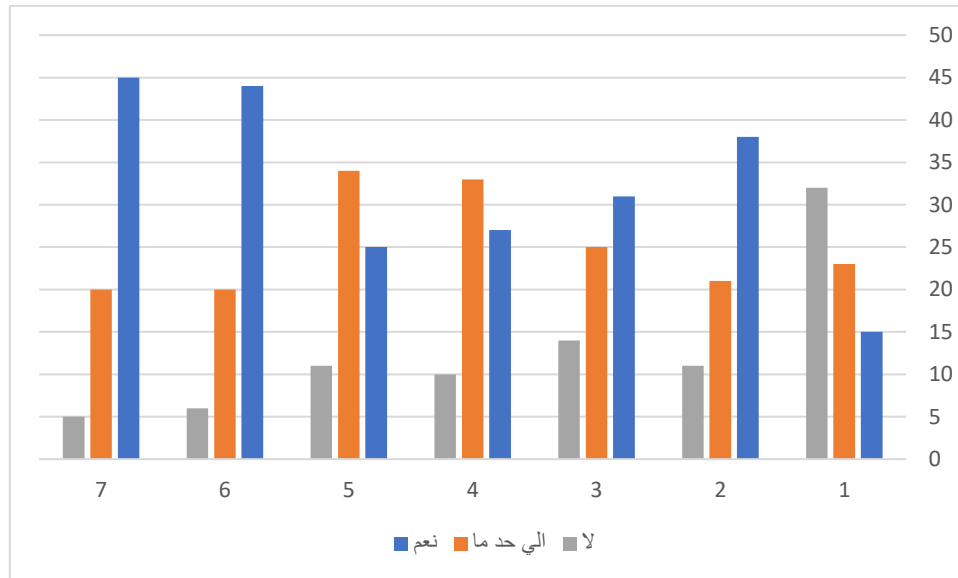
التعاملات"

الترتيب	كأ	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧	*٦,٢٠	٥٨,٥٧	١٢٣	٤٥,٧١	٣٢	٣٢,٨٦	٢٣	٢١,٤٣	١٥	١
٣	*١٥,٩٧	٧٩,٥٢	١٦٧	١٥,٧١	١١	٣٠,٠	٢١	٥٤,٢٩	٣٨	٢
٤	*٦,٣٧	٧٤,٧٦	١٥٧	٢٠,٠	١٤	٣٥,٧١	٢٥	٤٤,٢٩	٣١	٣
م٤	*١٢,٢٠	٧٤,٧٦	١٥٧	١٤,٢٩	١٠	٤٧,١٤	٣٣	٣٨,٥٧	٢٧	٤
٦	*١١,٥١	٧٣,٣٣	١٥٤	١٥,٧١	١١	٤٨,٥٧	٣٤	٣٥,٧١	٢٥	٥
٢	*٣١,٦٥	٨٤,٧٦	١٧٨	٨,٥٧	٦	٢٨,٥٧	٢٠	٦٢,٨٦	٤٤	٦
١	*٣٥,٠٠	٨٥,٧١	١٨٠	٧,١٤	٥	٢٨,٥٧	٢٠	٦٤,٢٩	٤٥	٧

*قيمة (كأ) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة (كأ) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات بعد

"عدالة التعاملات" جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥).



شكل (٣)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات الاستبيان الأول والخاص بعبارات بعد "عدالة التعاملات".

٢- مناقشة نتائج التساؤل الأول :

يتضح من جدول (٢١) والخاص بعبارات الاستبيان الأول العدالة المدركة لنظام

الحوافز لعبارات بعد "العدالة التوزيعية" أن النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٧.١٤ %، ٥٧.١٤ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة

الإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (٢٢.٨٦ ، ٦٥.٧١ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة

البحث في الإجابة (لا) تراوحت ما بين (٧.١٤ ، ٦٨.٥٧ %) أن قيمة كأ^٢ المحسوبة تتراوح ما

بين (٩.٢٩، ٤٢.٢٠) ، وهي أكبر من قيمة كاي^٢ الجدولية = ٥.٩٩١ عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبيان الأول ذات دلالة إحصائية.

ويرى الباحث أن الاستجابة (نعم) جاءت في العبارات أرقام (٢، ٤، ٥، ٨، ٩) تدل على أن العدالة المدركة لنظام الحوافر لبعد عدالة التوزيع لعينة البحث تستلزم من المؤسسة توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية بصورة عادلة بين الجميع، في ظل تناسب متطلبات ومهام العمل مع المؤهلات العلمية في رعاية الشباب.

مما يستلزم أن يكون لدى الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها عينة البحث الحصول علي راتب يكفي متطلبات الحياة ، فضلا عن الحصول علي الحوافر المادية المناسبة مقابل الساعات الاضافية أثناء المشاركة والسهر في الاشراف علي البطولات الرياضية المجمعمة وهي النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة بـ(لا)

وتتفق نتائج البحث مع بحث عواطف العوفي؛ شادن الدبيخي(٢٠٢٣)، وإيمان محمود شاذلي (٢٠٢٢م)، وبحث Thoa N.T, Trang T.V, et (٢٠٢٢) ، سهام البطل (٢٠١٣م)، هي التأكيد على أهمية وضرورة دعم مدركات الاخصائيين بإدارات رعاية الشباب للعدالة التوزيعية ، من خلال الرواتب الشهرية والحوافز المالية التي يحصلون عليها وان يكون عبء العمل الموكل لهم مناسباً، فضلا ان لأبعاد العدالة التنظيمية تأثيرات علي الالتزام الوظيفي للاخصائيين الرياضيين وهو ما يسمح بمرونة العمل والمشاركة الوظيفية لهم.

واختلف الباحث مع نتائج بحث محمد احمد منصور (٢٠١٧)، بشأن وجود بعض المشكلات داخل عبارات هذا البعد والتي تحول تطبيق العدالة التوزيعية داخل إدارة الشباب بجامعة بنها، خاصة ان عينة البحث اتفقت علي توزيع الواجبات والأعباء الوظيفية بصورة عادلة بين الجميع، في ظل تناسب متطلبات ومهام العمل مع المؤهلات العلمية، وأن عبء العمل الخاص بهم مناسب في رعاية الشباب، وساعات العمل تتناسب مع ظروفهم الخاصة . وهو ما يحقق عدالة التوزيع .

يتضح من جدول (٢٢) والخاص بعبارات الاستبيان الأول العدالة المدركة لنظام الحوافر لعبارات بعد "العدالة الإجرائية" أن النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٢٤.٢٩ % ، ٥٤.٢٩ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (الي حدما) تراوحت ما بين (٢٥.٧١ ، ٥٤.٢٩ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (لا) تراوحت ما بين (١٤.٢٩ ، ٣٠ %) أن قيمة كاي^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٦.٢٠ ، ١٥.٢٠) ، وهي أكبر من قيمة كاي^٢ الجدولية = ٥.٩٩١ عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبيان الأول ذات دلالة إحصائية.

ويرى الباحث أن أعلى الاستجابة بـ(نعم) جاءت في العبارات أرقام (٢، ٣، ٥، ٦، ٨) تدل على أن العدالة المدركة لنظام الحوافز لبعدها العدالة الاجرائية لعينة البحث تستلزم وضع اجراءات حول مشاركة الاخصائيين في القرارات وعرضها وشرحها مما يجعلهم يشعرون باهميتهم تجاه الجامعة في ظل السماح للأخصائيين بمعارضة القرارات ومناقشتها التي اتخذت بواسطة مدير جهاز رعاية الشباب.

ورغم ذلك فان أعلى استجابة العينة بـ(الي حدما) في عبارات (١، ٤، ٩) والتي جاءت بان الاخصائيين الرياضيين يرون بان معظم القرارات تؤخذ بواسطة مدير جهاز رعاية الشباب وانه احيانا يشرح ويقدم معلومات عن القرارات التي اتخذها وفي بعض الاحيان الاخرى لا يقدم علي ذلك، في الوقت الذي رفض فيه عينة البحث بامتلاكها سلطة لديها للقيام باعمال ابتكارية ترفع من شأن العمل وهي اعلي النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة بـ(لا).

ويرى الباحث ان نتائج البحث اتفقت مع دراسة أحلام لعيني، وبشري شربال (٢٠٢١ م)، دراسة راشد العتيبي (٢٠٢١)، عايد الخوالدة، محمد الحراحشة (٢٠١٧)، بشأن ضرورة تطبيق القرارات الوظيفية بطريقة موضوعية دون تحيز أو تمييز، فمن المهم أن يشعروا بالمساواة لأن تطبيق القرارات علي أسس متحيزة تؤثر سلبا علي أدائهم في العمل وكذلك علي التزامهم التنظيمي. و ضرورة السماح للعاملين بمعارضة بعض القرارات المتعلقة بأعمالهم والتي يتخذها الرئيس وإبداء آرائهم فيها إذا كانت غير مناسبة خاصة في الطبقة التنفيذية.

يتضح من جدول (٢٣) والخاص بعبارات الاستبيان الأول العدالة المدركة لنظام الحوافز لعبارات بعد "عدالة التعاملات" أن النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٢١.٤٣ %، ٦٤.٢٩ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (الي حدما) تراوحت ما بين (٢٨.٥٧، ٤٨.٥٧ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (لا) تراوحت ما بين (٧.١٤، ٤٥.٧١ %) أن قيمة كاي^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٦.٢٠، ٣٥)، وهي أكبر من قيمة كاي^٢ الجدولية = ٥.٩٩١ عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبيان الأول ذات دلالة إحصائية.

ويرى الباحث أن أعلى الاستجابة بـ(نعم) جاءت في العبارات أرقام (٢، ٦، ٧) تدل على أن العدالة المدركة لنظام الحوافز لبعدها العدالة التعاملات لعينة البحث مدير جهاز رعاية الشباب يتعامل مع الاخصائيين بلطف وأدب ويسود الاحترام بينهم وكذلك مساعدة المدير للاخصائيين؛ وهو ما يميز العلاقة بين المدير والاختصاصيين.

ورغم ذلك فان أعلى استجابة العينة بـ(الي حدما) في عبارات (٤، ٥) والتي جاءت بان الاخصائيين الرياضيين يرون بان مدير جهاز رعاية الشباب احيانا يهتم بالتظلمات التي ترفع اليه وفي بعض الاوقات لا يهتم وكذلك ايضا يراعي احيانا ظروف البعض الخاصة، في

الوقت الذي رفض فيه عينة البحث باقدام المدير المساعدة خلال مدة زمنية مقبولة، وكذلك رفضهم لتعامل المدير مع الاخصائيين الرياضيين بطريقة موضوعية وعادلة، وهي اعلي النسب المثوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة ب(لا).

وانتقد نتائج البحث مع نتائج دراسات Thoa N.T, Trang T.V, et (٢٠٢٢)، دراسة Ojeleye, Y.C., Salisu, U., Mejabi, B.O. and Mukaila, K.A. (٢٠٢٢)،

ايمان شانلى (٢٠٢٢م)، في وجود دور للعدالة التفاعلية في تحقيق الإبداع في المؤسسات، حيث أن عدالة هذه المؤسسات عند تطبيق إجراءات العمل وعند اتخاذ القرارات الخاصة بعمل الأفراد ومعاملتهم بكل احترام ومصداقية وبكل لطف وأدب، يسهم في تحقيق الثقة للعاملين مما يؤثر بالايجاب الي تحقيق الإبداع الإداري في العمل.

ويرى الباحث أن أسباب زيادة مدركات الاخصائيين للعدالة الإجرائية بشكل نسبي مقارنة بالعدالة التوزيعية قد يرجع إلي أن تحقيق الأهداف المطلوبة والذي يتطلب أولاً توافر مدركات العدالة الإجرائية بدرجة أكبر من العدالة التوزيعية، حيث أنها تتعلق بالاهتمام بالآليات والعمليات والطرق المستخدمة في تحديد المخرجات والنتائج، أما العدالة التوزيعية فهي لا تحتاج سوى الحوافز المادية والمعنوية التي توزع علي الاخصائيين بمبدأ المساواة .

وبهذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الأول والذي ينص على:-

"ما هي درجة تطبيق العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟"

ثانياً : عرض ومناقشة التساؤل الثاني:

١- عرض نتائج التساؤل الثاني :

ما هو مستوي الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟

وللإجابة علي هذا التساؤل وجب علي الباحث التوصل للتوصيف الإحصائي لعينة البحث من الاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها للوقوف علي وصف لدرجات عينة البحث علي استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" وأبعاده ، ثم التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة باستخدام إختبار (كا) لكل عبارة من عبارات استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها".

جدول (٢٤) التوصيف الإحصائي لدرجات استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" ن=٧٠

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الاستغراق الادراكي المعرفي	٢٢,٧٨٦	٢٣,٥٠٠	٣,٠٢١	١,١٤٢-
الاستغراق الشعوري	٢٠,٤٧١	٢٢,٠٠٠	٣,٤٨٠	١,٧٨٤-
الاستغراق الجسدي	١٩,٣٨٦	٢٠,٠٠٠	٢,١٨٩	٠,٦٤٠-
المجموع	٦٢,٦٤٣	٦٥,٠٠٠	٧,٤٠٦	٠,٨٩٨-

يتضح من جدول (٢٤) التوصيف الإحصائي لدرجات لدرجات استبيان "الاستغراق الوظيفي للاخصائين الرياضيين بجامعة بنها" وأبعاده لدي الاخصائين الرياضيين بجامعة بنها
أ- النتائج المتعلقة ببعد (الاستغراق الادراكي المعرفي) :

ولتحليل نتائج هذا البعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات البعد والبالغ عددها (٩) عبارات والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

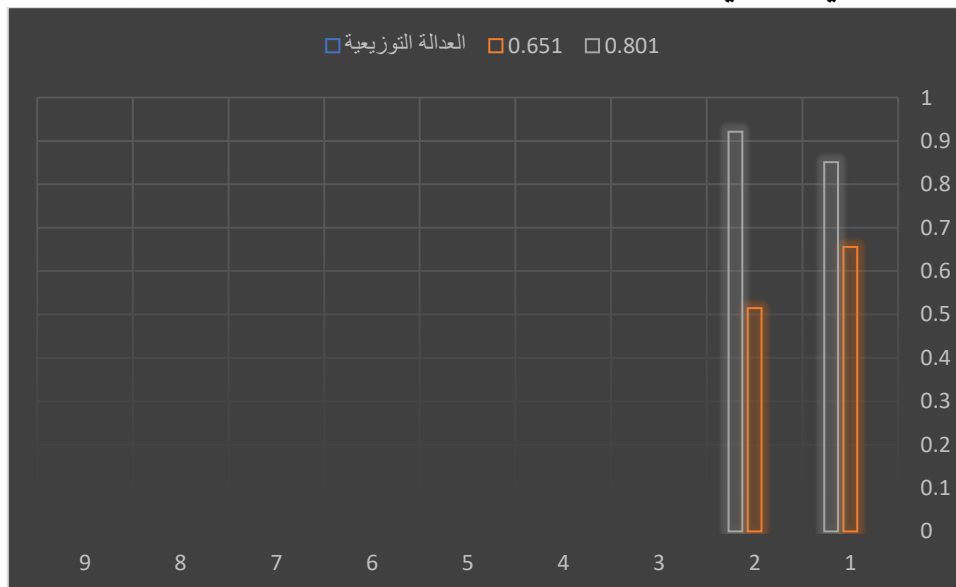
جدول (٢٥) التكرار والنسبة المئوية والترجيح لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات بعد "الاستغراق الادراكي المعرفي"

ن=٧٠

الترتيب	كأ	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦	*٣١,٠٦	٨٤,٧٦	١٧٨	٧,١٤	٥	٣١,٤٣	٢٢	٦١,٤٣	٤٣	١
٣	*٦٥,٠	٩٠,٤٨	١٩٠	٧,١٤	٥	١٤,٢٩	١٠	٧٨,٥٧	٥٥	٢
١	*٨١,٨٠	٩٢,٣٨	١٩٤	٧,١٤	٥	٨,٥٧	٦	٨٤,٢٩	٥٩	٣
٢	*٧٣,٠٦	٩١,٤٣	١٩٢	٧,١٤	٥	١١,٤٣	٨	٨١,٤٣	٥٧	٤
٥	*٥٣,٦٠	٨٨,٥٧	١٨٦	٨,٥٧	٦	١٧,١٤	١٢	٧٤,٢٩	٥٢	٥
٤	*٦٤,٦٦	٩٠,٠٠	١٨٩	٨,٥٧	٦	١٢,٨٦	٩	٧٨,٥٧	٥٥	٦
٩	*٦,٠٣	٦٧,١٤	١٤١	٢٥,٧١	١٨	٤٧,١٤	٣٣	٢٧,١٤	١٩	٧
٧	*٢٤,٥٤	٨٢,٣٨	١٧٣	١٢,٨٦	٩	٢٧,١٤	١٩	٦٠,٠٠	٤٢	٨
٨	*١٦,٩١	٧٢,٣٨	١٥٢	١٤,٢٩	١٠	٥٤,٢٧	٣٨	٣١,٤٣	٢٢	٩

*قيمة (كأ) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٥) أن قيمة (كأ) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات بعد "الاستغراق الادراكي المعرفي" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .



شكل (٤) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات الاستبيان الثاني والخاص بعبارات بعد "الاستغراق الادراكي المعرفي"

ب- النتائج المتعلقة ببعد (الاستغراق الشعوري) :

ولتحليل نتائج هذا البعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات البعد والبالغ عددها (٨) عبارات والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

جدول (٢٦) التكرار والنسبة المئوية والترجيح لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات بعد "الاستغراق الشعوري"

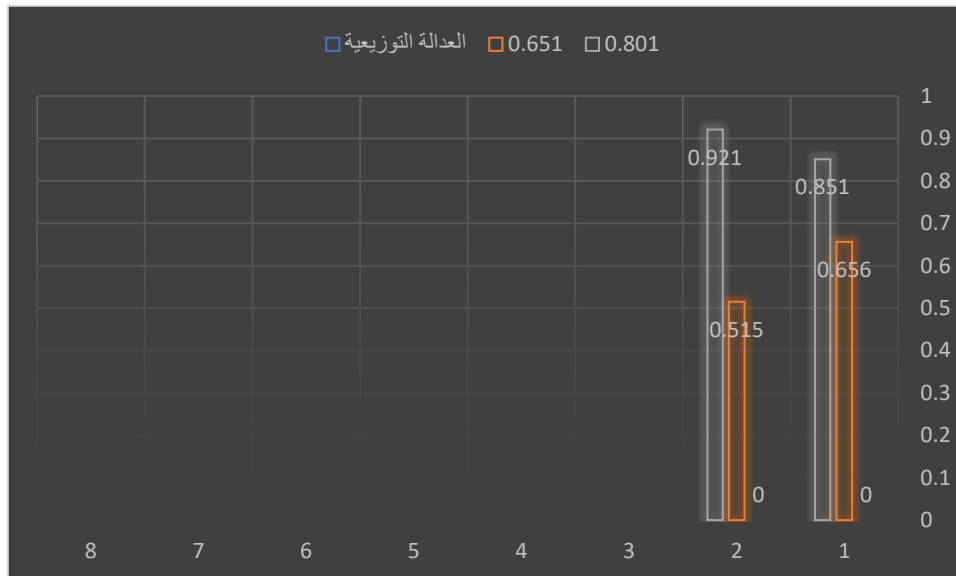
ن=٧٠

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨	*٢٢,٠٦	٧٣,٣٣	١٥٤	١١,٤٣	٨	٥٧,١٤	٤٠	٣١,٤٣	٢٢	١
١	*٧٧,٣٤	٩١,٩١	١٩٣	٧,١٤	٥	١٠,٠	٧	٨٢,٨٦	٥٨	٢
٧	*٢٠,٠٠	٨٠,٩٥	١٧٠	١٤,٢٩	١٠	٢٨,٥٧	٢٠	٥٧,١٤	٤٠	٣
٥	*٣٥,٠٠	٨٥,٧٢	١٨٠	٧,١٤	٥	٢٨,٥٧	٢٠	٦٤,٢٩	٤٥	٤
٦	*٢١,٤٦	٨١,٤٣	١٧١	٨,٥٧	٦	٣٨,٥٧	٢٧	٥٢,٨٦	٣٧	٥
٣	*٦٥,٠٠	٩٠,٤٨	١٩٠	٧,١٤	٥	١٤,٢٩	١٠	٧٨,٥٧	٥٥	٦
٤	*٤٩,٤٠	٨٧,١٤	١٨٣	١١,٤٣	٨	١٥,٧١	١١	٧٢,٨٦	٥١	٧
٢	*٧٣,٠٦	٩١,٤٣	١٩٢	٧,١٤	٥	١١,٤٣	٨	٨١,٤٣	٥٧	٨

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات بعد

"الاستغراق الشعوري" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .



شكل (٥)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات الاستبيان الثاني والخاص بعبارات بعد "الاستغراق الشعوري".

ج- النتائج المتعلقة ببعد (الاستغراق الجسدي) :

ولتحليل نتائج هذا البعد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات البعد والبالغ عددها (٨) عبارات والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

جدول (٢٧) التكرار والنسبة المئوية والترجيح لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات بعد "الاستغراق الجسدي"

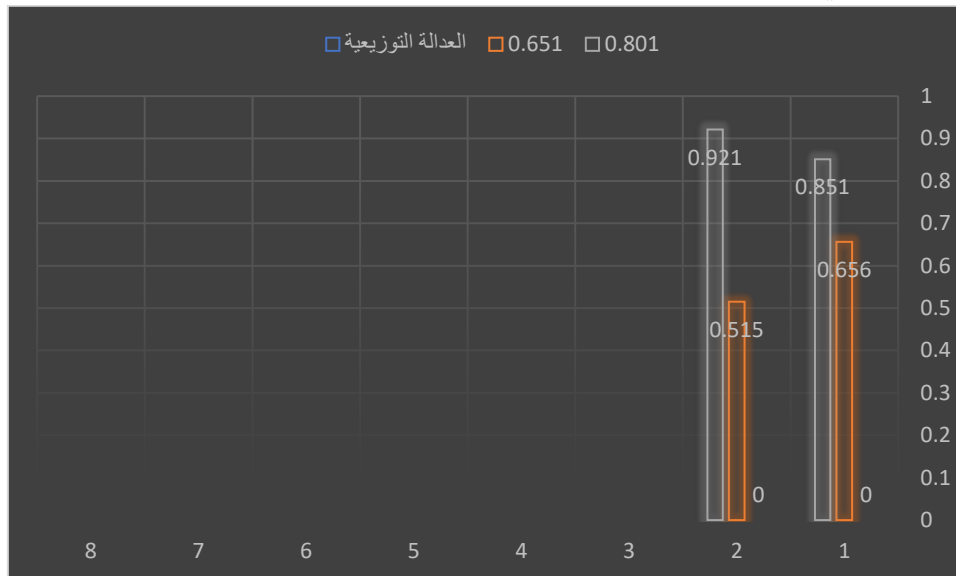
ن=٧٠

الترتيب	ك	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧	*١٨,٢٠	٦٨,٥٧	١٤٤	١٨,٥٧	١٣	٥٧,١٤	٤٠	٢٤,٢٩	١٧	١
٢	*٣٧,٢٣	٨٦,١٩	١٨١	٧,١٤	٥	٢٧,١٤	١٩	٦٥,٧١	٤٦	٢
١	*٤٧,٨٦	٨٨,١	١٨٥	٧,١٤	٥	٢١,٤٣	١٥	٧١,٤٣	٥٠	٣
٨	*١٢,٠٣	٦٦,١٩	١٣٩	٢٤,٢٩	١٧	٥٢,٨٦	٣٧	٢٢,٨٦	١٦	٤
م٢	*٣٧,٢٣	٨٦,١٩	١٨١	٧,١٤	٥	٢٧,١٤	١٩	٦٥,٧٢	٤٦	٥
٤	*٣٢,٧٧	٨٤,٧٦	١٧٨	١٠,٠٠	٧	٢٥,٧٢	١٨	٦٤,٢٩	٤٥	٦
٥	*٢٨,٤٩	٨٣,٨١	١٧٦	١٠,٠٠	٧	٢٨,٥٧	٢٠	٦١,٤٣	٤٣	٧
٦	*٢٣,٦٩	٨٢,٣٨	١٧٣	١١,٤٣	٨	٣٠,٠٠	٢١	٥٨,٥٧	٤١	٨

*قيمة (ك) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٧) أن قيمة (ك) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات بعد

"الاستغراق الجسدي" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).



شكل (٦)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات الاستبيان الثاني والخاص بعبارات بعد "الاستغراق الجسدي"

٢ - مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

يتضح من جدول (٢٥) والخاص بعبارات استبيان الاستغراق الوظيفي لعبارات بعد "الاستغراق الادراكي المعرفي"، أن النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث فى الإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٢٧.١٤ %، ٨٤.٢٩ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث فى الإجابة (الي حد ما) تراوحت ما بين (٨.٥٧، ٥٤.٢٧ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث فى الإجابة (لا) تراوحت ما بين (٧.١٤، ٢٥.٧١ %) أن قيمة كاسي المحسوبة تتراوح ما بين (٦.٠٣، ٨١.٨٠) ، وهي أكبر من قيمة كاسي الجدولية = ٥.٩٩١ عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبيان الأول ذات دلالة إحصائية.

ويرى الباحث أن أعلى الاستجابة بـ(نعم) جاءت فى العبارات أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨) تدل على أن الاستغراق الوظيفي لعبارات بعد "الاستغراق الادراكي المعرفي" لعينة البحث أن الاخصائيين الرياضيين يسعون إلى اكتساب المهارات والمعارف التي تعزز أهداف رعاية الشباب، ويمارسون وظيفتهم بتركيز ذهني عالي؛ لانهم يعرفون ما يقومون به من عمل ويجدوا متعة أثناء أداء عملهم في الأنشطة المختلفة.

ورغم ذلك فإن أعلى استجابة العينة (الي حد ما) في عبارات (٧، ٩) والتي جاءت بان الاخصائيين الرياضيين يرون بان عملهم احيانا يحقق حالة من الاشباع، في الوقت الذي تباينت فيه درجة الاستجابة العينة بين مؤيد ومعارض نحو انشغال عينة البحث بالتفكير في وظيفتهم بعد انتهاء وقت العمل.

وتتفق نتائج البحث مع نتائج كلا من أحلام لعيني، وبشري شربال (٢٠٢١ م)، توفيق زايد محمد الرقب (٢٠٢٣ م)، حميدات صالح ، بوعلي رؤوف (٢٠٢٢ م)، هلو فنان حسني عثمان (٢٠٢٢ م)، - Qusay H. Al، Mohammed S. Jami، Aram H. Massoudi، Salami (٢٠٢٣)، بشأن وجود أثر إيجابي للاستغراق المعرفي في سلوك العاملين الابداعي وتطوير امكاناتهم ومهاراتهم ورفع المستوى الثقافي و المعرفي لهم من خلال اشراكهم في الدورات التطويرية و البرامج التدريبية التي من شأنها ان تضيف لهم جوانب ايجابية تؤثر في زيادة ولاءهم و التزامهم بالعمل.

ويتضح من جدول (٢٦) والخاص بعبارات استبيان الاستغراق الوظيفي لعبارات بعد "الاستغراق الاستغراق الشعوري"، أن النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث فى الإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٣١.٤٣ %، ٨٢.٨٦ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث فى الإجابة (الي حد ما) تراوحت ما بين (١٠، ٥٧.١٤ %) وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث فى الإجابة (لا) تراوحت ما بين (٧.١٤، ١٤.٢٩ %) أن قيمة كاسي المحسوبة تتراوح ما

بين (٢٠، ٧٧.٣٤) ، وهي أكبر من قيمة كآ الجدولية = ٥.٩٩١ عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبيان الأول ذات دلالة إحصائية. ويرى الباحث أن أعلى الاستجابة بـ(نعم) جاءت في العبارات أرقام (٢، ٤، ٦، ٧، ٨) تدل على أن الاستغراق الوظيفي لعبارات بعد " الاستغراق الشعوري" لعينة البحث أن الاخصائيين الرياضيين يتمتعون بعلاقات طيبة ورائعة ويشعرون بانقضاء الوقت عند أداء وظيفتهم؛ لانهم يستثمرون قدراتهم العلمية وخبراتهم العملية أثناء أداء عملهم في الأنشطة المختلفة. ورغم ذلك فان أعلى استجابة العينة بـ(الي حدما) في عبارات (١، ٥) والتي جاءت بان الاخصائيين الرياضيين يرون بان عملهم احيانا لا يحقق حالة من الموازنة بين العمل وحياتهم الخاصة، ويرون أيضا بانهم احيانا يشعرون بتحقيق جزء من أهدافهم الشخصية في العمل. وتتفق نتائج البحث مع نتائج كلا من هلو فنان عثمان (٢٠٢٢م)، دراسة هدي الشميمري (٢٠٢٢م)، و (Azila-Gbettor E.M., Ats E, Quarshie A.N (2022) ، مروة أبورية (٢٠٢٠م)، و Mugiono, M., Purwoko, B.H., Soelton, M., & Yuventasari, R. (٢٠٢٠)، أحمد إبراهيم موسى (٢٠١٧م)، في وجود تأثير إيجابي للتواصل التنظيمي تجاه الاستغراق الوظيفية للاستغراق الشعوري في سلوك العاملين ، وتعديل العلاقة بشكل إيجابي بين الضغوط والمشاركة في أداء العمل؛ نتيجة استثمار الاخصائيين لقدراتهم العلمية وخبراتهم العملية أثناء العمل.

يتضح من جدول (٢٧) والخاص بعبارات استبيان الاستغراق الوظيفي لعبارات بعد "الاستغراق الاستغراق الجسدي"، أن النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٢٢.٨٦ ، ٧١.٤٣ %)، وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (الي حد ما) تراوحت ما بين (٢١.٤٣ ، ٥٧.١٤ %) وأن النسب المئوية لإستجابة عينة البحث في الإجابة (لا) تراوحت ما بين (٧.١٤ ، ٢٤.٢٩ %) أن قيمة كآ المحسوبة تتراوح ما بين (١٢.٠٣ ، ٤٧.٨٦) ، وهي أكبر من قيمة كآ الجدولية = ٥.٩٩١ عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبيان الأول ذات دلالة إحصائية.

ويرى الباحث أن أعلى الاستجابة بـ(نعم) جاءت في العبارات أرقام (٢، ٣، ٥، ٦، ٧، ٨) تدل على أن الاستغراق الوظيفي لعبارات بعد " الاستغراق الجسدي" لعينة البحث أن الاخصائيين الرياضيين يتمتعون بدرجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأداء الخاصة بهم؛ مما يجعلهم يستمتعون بأداء وظيفتهم، ويشعرون بانهم مفعمون بالطاقة ومستوعبون لمهام وظيفتهم، ويمتلكون روابط قوية بوظيفتهم يصعب كسرها.

ورغم ذلك فان أعلى استجابة العينة بـ(الي حد ما) في عبارات (١، ٤) والتي جاءت بان الاخصائيين الرياضيين يرون بان عملهم احيانا لا يعطهم فسحة من الحرية لاقرار انجاز الاعمال وليس لديهم استعداد نفسي للقيام بالأعمال الخاصة بهم في البيت.

وتتفق نتائج البحث مع نتائج كلا من توفيق زايد محمد الرقب (٢٠٢٣م)، وهدي صالح الشميمري (٢٠٢٢م)، أحلام لعبي، وبشري شربال (٢٠٢١م)، في تبني سلوكيات إيجابية كالاستغراق الوظيفي الذي تعتبره الدراسة بأنه استغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة.

واختلف الباحث مع نتائج حميدات صالح ، بوعلي رؤوف (٢٠٢٢م)، والمتمثلة في أن الاستغراق الجسدي لا يؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين وهو ما لم يتفق مع نتائج البحث حيث ان الاستغراق الجسدي يؤثر علي استجابة عينة البحث من الاخصائيين الرياضيين لشعورهم بالضبط النفسي وكذلك شعورهم بانهم مفعمون بالطاقة والحيوية أثناء القيام بالعمل المحبب لديهم، والاصرار علي تنفيذ المهام الموكلة لهم، فضلا عن مواجهتهم للتحديات والصعوبات التي قد تطر علي العمل.

وبهذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الثاني والذي ينص على:-

"ما مستوى الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها؟"

ثالثاً : عرض ومناقشة التساؤل الثالث:

١- عرض نتائج التساؤل الثالث :

ما هي العلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها ؟

وللإجابة علي هذا التساؤل وجب علي الباحث ايجاد مصفوفة الارتباط بين درجات أبعاد استبباني "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" و "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها"

جدول (٢٨) مصفوفة الارتباط بين درجات أبعاد استبباني "العدالة المدركة لنظام الحوافز" و"الاستغراق

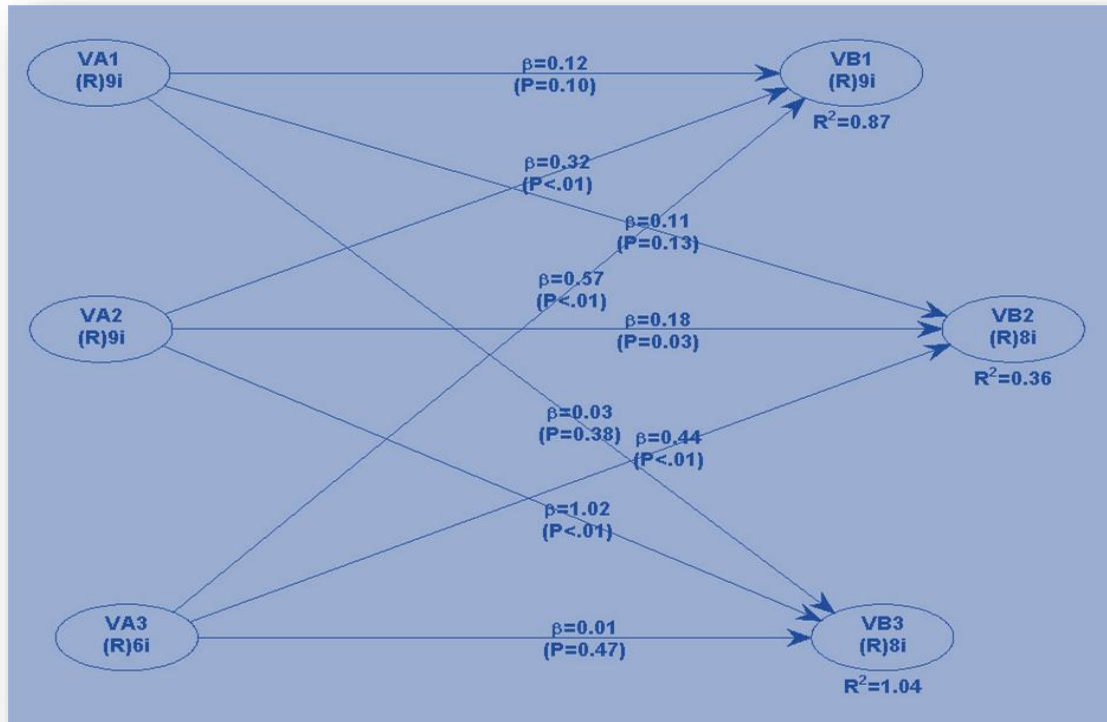
الوظيفي"

ن=٧٠

المجموع	الاستغراق الجسدي	الاستغراق الشعوري	الاستغراق الادراكي المعرفي	الأبعاد
*٠,٨٥٤	*٠,٧١٨	*٠,٨٠١	*٠,٦٥١	العدالة التوزيعية
*٠,٨٩٢	*٠,٧٥٨	*٠,٨٥١	*٠,٦٥٦	العدالة الإجرائية
*٠,٨٥٢	*٠,٧٠٩	*٠,٩٢١	*٠,٥١٥	عدالة التعاملات
*٠,٩١٢	*٠,٧٦٨	*٠,٨٩٢	*٠,٦٥١	المجموع

*قيمة " ر " الجدولية عند درجة حرية (٦٨) ، مستوى دلالة (٠.٠٥) = (٠.٢٣٢)

يتضح من جدول رقم (٢٨) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد استباني "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" و "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠.٥١٥ - ٠.٩٢١) مما يدل علي وجود علاقة ارتباطية ما بين درجات أبعاد استباني "العدالة المدركة لنظام الحوافز للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" و "الاستغراق الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بجامعة بنها" وهي علاقة طردية .



VA1 (R)9i	VA2 (R)9i	VA3 (R)6i	VB1 (R)9i	VB2 (R)8i	VB3 (R)8i
البعد الأول : (العدالة التوزيعية)	البعد الثاني (:العدالة الإجرائية)	البعد الثالث : (عدالة التعاملات)	البعد الأول : (الاستغراق الادراكي)	البعد الثاني : (الاستغراق الشعوري)	البعد الثالث : (الاستغراق الجسدي)

الشكل رقم (٧) بيوضح درجة العلاقة بين أبعاد العدالة المدركة وأبعاد الاستغراق الوظيفي

٢- مناقشة نتائج التساؤل الثالث :

وتتفق نتائج البحث مع نتائج كلا من: هلوفان حسني عثمان (٢٠٢٢م)، أحلام لعيني، وبشري شربال (٢٠٢١م)، و Azila-Gbettor E.M., Ats E, Quarshie A.N و (٢٠٢٢م) و Mugiono, M., Purwoko, B.H., Soelton, M., & Yuvitasari, R. و (٢٠٢٢م)، والتي توصلت إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود تباين في درجة العلاقة بين كل بعد من أبعاد العدالة المدركة على وأبعاد الاستغراق الوظيفي، من خلال عدالة الإجراءات، يليها عدالة التوزيع وأخيراً عدالة التعاملات.



ويري الباحث إلى أن أبعاد العدالة المدركة لها تأثير مباشر على الاستغراق الإدراكي المعرفي من خلال توظيف الاختصاصيين الرياضيين لقدراتهم الذهنية في العمل، والنجاح في المهام الموكلة إليهم، وذلك عن طريق التركيز الشديد والإدراك الذهني المركز لأداء الوظيفة والاندماج والتفاعل لأداء المهام المطلوبة .. فضلا عن الشعور بالحماس والثقة أثناء العمل.

كما يرى الباحث أن أبعاد العدالة المدركة لها تأثير مباشر على الاستغراق الشعوري حيث يعني وجود علاقة قوية بين العواطف، وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، نتيجة استمتاع وارتباط الاختصاصيين الرياضيين بوظيفته أو مدى حبه لعمله.

بينما أبعاد العدالة المدركة لها تأثير ايجابي على الاستغراق الجسدي المتمثل في تركيز الجهود نحو العمل وإظهار مستويات عالية من الطاقة أثناء العمل والإصرار على تنفيذ المهام الوظيفية ومواجهة التحديات، واستغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة.

مما يدل على وجود علاقة ارتباطية "إيجابية" ما بين أبعاد "العدالة المدركة لنظام الحوافز و"الاستغراق الوظيفي لدي الاختصاصيين الرياضيين بجامعة بنها"، أي أن العلاقة طردية أي أنه كلما زادت العدالة المدركة لنظام الحوافز كلما زاد "الاستغراق الوظيفي".

وبهذا يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على:-

ما هي العلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للاختصاصيين الرياضيين

بجامعة بنها؟

الإستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- في حدود أهداف البحث وتساؤلاته وعينة البحث وخصائصه والمنهج المستخدم ومن واقع البيانات والمعالجات الإحصائية , توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية :-
- أولا مستوى تطبيق العدالة المدركة لنظام الحوافز لدى الاختصاصيين الرياضيين في جامعة بنها وصل الي (٣٧.٣%) بين عينة البحث ككل وهي عدالة متوسطة بين عينة البحث وتتمثل في:-
- العدالة المدركة لنظام الحوافز هي إدراك العاملين للإنصاف في أسلوب معاملة رؤسائهم لهم وإحساسهم بالمساواة في توزيع المكافآت والعقوبات وتعزيز الثقة للاختصاصيين مما يؤدي إلى تحفيزهم وإثارة دافعيتهم للمزيد من الولاء للجامعة .
 - بعد عدالة التعاملات هو الأكثر تأثيرا على الاستغراق الوظيفي يليه بعد العدالة الإجرائية ثم بعد العدالة التوزيعية.

- ففي بعد العدالة التوزيعية نجد أن الحوافز والبدلات والساعات الاضافية والتعويضات في حالة التعرض لمشكلة من أهم ما يشغل الاخصائيين الرياضيين؛ وعليه لا بد من توزيع المكافآت والحوافز بصورة عادلة.
- بينما بعد العدالة الإجرائية نجد أن معاملة المديرين للأخصائيين الرياضيين لا بد وان تتسم الإجراءات الإدارية المتبعة بالعدالة والإنصاف، وكذلك تفسير القرارات التي يبتخذها المديرين، مع السماح لهم بمعارضة هذه القرارات.
- وفي بعد عدالة التعاملات فان العلاقة بين المديرين والاختصاصيين تتسم بالود والاحترام والمساواة ومراعاة الظروف الاسرية .

ثانياً بينما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الاختصاصيين الرياضيين، بين عينة البحث وصلت لـ ٦١.٢٪ وهي نسبة مرتفعة وتحقق في:-

- استغلال وتعظيم الأفراد لطاقتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو تحقيق النتائج المرغوبة.
- ففي بعد الاستغراق الادراكي المعرفي أهمية بالغة تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية وتساعد المستويات العالية منه في أخذ المبادرة للتعلم و تجعل الأفراد ينتهجون سلوكيات إيجابية تساعد على تحقيق أهدافهم الخاصة وأهداف الجامعة العامة؛ من خلال اكتسابهم للمهارات والمعارف الخاصة برعاية الشباب.
- بينما بعد الاستغراق الشعوري يتحدد لدى الموظفين بمجموعة من العوامل منها الخصائص الشخصية، الخصائص الوظيفية والاجتماعية؛ والتي منها العلاقة الطيبة بين جميع الزملاء في رعاية الشباب.
- وأيضاً بعد الاستغراق الجسدي الذي يتواجد في شعور الاختصاصيين الرياضيين بأنهم مفعمون بالطاقة عندما يقومون بعملهم، من خلال تعزيز فرص النمو الشخصي، المكافآت، المشاركة في المعلومات، المشاركة في السلطة وذلك نتيجة تنمية العدالة المدركة لنظام الحوافز بأبعادها الثلاث .
- فيما يتعلق بالعلاقة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز و"الاستغراق الوظيفي اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين العدالة المدركة لنظام الحوافز و"الاستغراق الوظيفي، أي كلما زاد الشعور بالعدالة التوزيعية كلما زاد استغراقهم الوظيفي والعكس صحيح.

التوصيات :

- دعم مدركات العاملين بإدارة الجامعة للعدالة التوزيعية من خلال الرواتب الشهرية والحوافز المالية التي يحصلون عليها وان يكون عبء العمل الموكل لهم مناسباً.
- ضرورة الاهتمام بتعريف كافة العاملين بالجامعة بالإجراءات المتبعة في توزيع الحوافز وأي تعديلات ستجرى عليها مستقبلاً لتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم لضمان معرفتهم بعدالة الإجراءات المتبعة بالجامعة، وربط التحفيز بالأداء والمعايير ، والعدالة المدركة ، وطبيعة المهام الفردية والجماعية، والمشاركة ، والشمول ، والسرعة في منح الحافز ، والشفافية .
- ضرورة تطبيق القرارات الوظيفية بطريقة موضوعية دون تحيز أو تمييز خاصة للعاملين في الطبقة التنفيذية، لان تطبيق القرارات علي أسس متحيزة تؤثر سلباً علي أدائهم وحبهم للعمل، ومراعاة متطلبات ومصالح الاخصائيين الرياضيين الشخصية وأخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات الوظيفية المرتبطة بأعمالهم .
- توفير بيئة عمل يسودها العدل والمساواة.
- تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الاخصائيين الرياضيين حتى يشعرون بأهميتهم في الجامعة.
- العمل على تعزيز الثقة بين الأفراد المتفاعلين داخل الجامعة.
- تشجيع الموظفين على البقاء في العمل من خلال منحهم حوافز وعلاوات.

المراجع

المراجع العربية

- ١- أحلام لعبني، وبشري شربال (٢٠٢١م) : أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء – جيغل-، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيغل-، الجزائر.
- ٢- أحمد إبراهيم موسى (٢٠١٧م) : أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، مجلد ٤ العدد ٢.
- ٣- ايمان محمود شاذلي(٢٠٢٢م): أثر العدالة المدركة على الاحتفاظ بالعميل "الدور الوسيط لثقة ورضا العميل" (دراسة تطبيقية) المجلة المصرية للدراسات التجارية المجلد ٤٦، العدد ٣.
- ٤- توفيق زايد محمد الرقب (٢٠٢٣م): الدور التفاعلي للذكاء العاطفي في العلاقة بين سلوكيات القيادة الإيجابية والاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية و النفسية ، المملكة العربية السعودية، مجلد (٧) العدد (٧).
- ٥- حميدات صالح ، بوعلي رؤوف (٢٠٢٢م) : أثر الاستغراق الوظيفي في سلوك الدوامة التنظيمية لدى العاملين بالشركة الجزائرية القطرية للصلب بجيغل، مجلة التكامل الاقتصادي ، الجزائر، مجلد ١٠ – العدد ٣ .
- ٦- حنفي عبد الغفار (٢٠١٠): السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.
- ٧- راشد غازي العتيبي (٢٠٢١) : اثر العدالة التنظيمية على الابداع الاداري لدى العاملين بالجهاز الاداري في الجامعات السعودية" دراسة ميدانية في جامعة شقراء المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة السويس، المجلد ١٢ العدد ٢.
- ٨- سهام فاروق محمد علي البطل (٢٠١٣م): أثر العدالة المدركة لنظام الحوافز على الالتزام التنظيمي " دراسة تطبيقية علي جامعة بنها "، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها.
- ٩- عادل محمد زايد(٢٠٠٦): العدالة التنظيمية" المهمة القادمة لادارة الموارد البشرية "، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة .
- ١٠- عايد الخوالدة ، محمد الحراشنة (٢٠١٧): التمكين الاداري وعلاقته بالسلوك الابداعي من وجهة نظر العاملين الاداريين في جامعتي مؤتة وال البيت ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، الجامعة الاردنية ، ٤٤(٤).
- ١١- عمر محمد دره(٢٠٠٨): العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية المعاصرة، الناشر كلية التجارة - جامعة عين شمس،.
- ١٢- عواطف بنت علي السيف العوفي؛ شادن عبدالله عبدالعزيز الديبخي(٢٠٢٣): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال في مدينة بريدة، كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد ٤٢، العدد ١٩٧.

- ١٣- محمد احمد منصور (٢٠١٧): العدالة التنظيمية واداء الاخصائيين الرياضيين بادارة رعاية الشباب بجامعة بنها ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها.
- ١٤- مروة جمال أبورية (٢٠٢٠م) : الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين الاداري والابداع في الفنادق الخمس نجوم في شرم الشيخ، مجلة كلية السياحة والفنادق – جامعة مدينة السادات المجلد (٤)، العدد (٢).
- ١٥- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، محمد سيد بشير محمد(٢٠١٧م): العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع. القاهرة.
- ١٦- هدي صالح الشميمري (٢٠٢٢م) : جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العلمية ، كلية التربية جامعة أسيوط المجلد ٣٨ العدد ٤ .
- ١٧- هلو فان حسني عثمان(٢٠٢٢م) : دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاستنزاف الشعوري دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في الوحدات الإدارية في جامعة نوروز، المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة نوروز، إقليم كردستان العراق، مجلد ١١ عدد ٣.

المراجع الأجنبية:-

- 18- Al Basyir L.M, Madhakomala R, Handaru A.W (2020): The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward withdrawal behavior, Management Science Letters, State University of Jakarta, Jakarta, Indonesia , s 10 .
- 19- Anshida Beevi C.N. , Monika Wason , R.N. Padaria, Premlata Singh, Pramod Kumar , Niveta Jain and Eldho Varghese (2022): Job Involvement and Organizational Commitment of Women Agricultural Extension Personnel, Indian Research Journal of Extension Education, Indian Res. J. Ext. Edu. 22 (3).
- 20- De-la-Calle-Durán,M.,& Rodríguez-Sánchez, J. (2021), Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model. International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol 18(no 10), MDPI journals (Switzerland).
- 21- Edem M. Azila-Gbettor, Ernestina Atsu, Abigail Nana Konadu Quarshie (2022): Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support, Journal Pre-proof, Department of Management Sciences, Ho Technical University, Ghana, Volume 8, Issue 9.
- 22- Kusmaningtyas, P. (2021). Effect of job involvement on employee performance through work engagement at Bank Jatim. Universal Journal of Management, 9(2),.
- 23- La, S, & Choi, B (9002). Perceived justice and CSR after service recovery Journal of Services Marketing 90, 095- 050.



- 24- **Li ZhangLiou-Yuan LiLiou-Yuan LiJidapa ChollathanrattanapongGuang-Lei Lu (2022):** ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB INSECURITY AND JOB INVOLVEMENT AND MEDIATION EFFECTS OF POSITIVE EMOTION, The EUrASEANs journal on global socio-economic, No 1(32).
- 25- **Mohammed S. Jami, Aram H. Massoudi, Qusay H. Al-Salami (2023):** Effect of cultural intelligence on transactional and transformational leadership styles: A research in charity organizations in Erbil, Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences 7(1).
- 26- **Mugiono, M., Purwoko, B.H., Soelton, M., & Yuvitasari, R. (2020).** Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. In: 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). Vol. 2. Netherlands: Atlantis Press.
- 27- **Nguyen Thi Thoa*, Tieu Van Trang, Nguyen Thi Kim Ba, Bui Thi Nhi, Tran The Nam(2022):** Impacts of Perceived Justice and Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, VNU Journal of Economics and Business, Vol. 2, No. 2.
- 28- **Ojeleye, Y.C., Salisu, U., Mejabi, B.O. and Mukaila, K.A. (2022),** "Perceived organizational politics, job stress and job involvement of public sector employees in Nigeria: the role of resilience", *Management and entrepreneurship: trends of development*, 4(22), .