

العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية***د/ محمد حمدي الصاوي السنيطي****المخلص:**

يهدف البحث إلي التعرف علي علاقة العدالة التنظيمية برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية، استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة البحث، قام الباحث بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين بمختلف الإدارات المركزية والعامية بوزارة الشباب والرياضة المصرية وتمثل عددهم في (٣١٣) فرد مقسمين إلي (٢٦٢) عينة أساسية (٥١) عينة استطلاعية. ولجمع البيانات الخاصة بالبحث قام الباحث بإعداد استمارتي استبيان موجهتين لعينة البحث احدهما خاصة بالعدالة التنظيمية والأخري خاصة برأس المال النفسي، كما قام الباحث بإجراء جميع المعاملات العلمية مستخدماً برنامج "spss" لإجراء الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة مع طبيعة البحث. توصل الباحث إلي نتائج أهمها: أن مستوي كلاً من "العدلة التنظيمية، رأس المال النفسي" متوسط بوزارة الشباب والرياضة المصرية، وكذلك وجود علاقة إرتباط طردية موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

Abstract

The research aims to identify the relationship of organizational justice with psychological capital in the Egyptian Ministry of Youth and Sports. The researcher used the descriptive approach due to its suitability to the nature of the research. The researcher randomly selected the research sample from workers in various central and public administrations in the Egyptian Ministry of Youth and Sports. Their number was represented by (313) individuals divided into To (262) basic sample (51) exploratory sample. In order to collect the data for the research, the researchers prepared a questionnaire for the research sample, and the researchers conducted all scientific transactions using the "spss" program to conduct the appropriate statistical methods and treatments with the nature of the research. To collect data for the research, the researcher prepared two questionnaires directed to the research sample, one for organizational justice and the other for psychological capital. The researcher reached the most important results: that the levels of both "organizational justice and psychological capital" are average in the Egyptian Ministry of Youth and Sports, as well as the existence of a correlation between each of "organizational justice and psychological capital" in the Egyptian Ministry of Youth and Sports.

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية (بنين بنات)، جامعة بورسعيد.
El_sawy33@yahoo.com

مقدمة ومشكلة البحث:

إن العاملين بالمؤسسات الرياضية هم الركيزة الأساسية التي تساعد المؤسسات علي تحقيق أهدافها، لذلك وجب الإهتمام بهم من خلال سيادة العدالة بمختلف اشكالها بالمؤسسات لما في ذلك من نتائج إيجابية علي العاملين والعمل.

وفي هذا الصدد أشار "أحلام لعبني، بشري شربال" (٢٠٢١م) إلي أن العدالة بصفة عامة هي مطلب أساسي للعاملين في المنظمة، ففي رحابها تزداد الرغبة في المشاركة والأخذ والعطاء، كما أن تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية هو الأسلوب الوحيد للقضاء على السياسات التنظيمية القائمة على الظلم والاحتكار واستغلال العاملين، فبناء جسور الثقة بين العاملين والإدارة، يتطلب الأخذ بمبدأ العدالة التنظيمية مما ينتج عن ذلك تأثير مباشر على سلوكيات واتجاهات العاملين. (١ : ١)

أشارت "تجوي دراوشة" (٢٠١٧م) إلي أن العدالة التنظيمية تعد من أهم متطلبات البيئة التنظيمية التي تعتبر المحرك الأساسي لتعزيز ثقة العاملين بمؤسساتهم ودفعهم للإنجاز، من خلال توفير بيئة تنظيمية ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبه بأفضل الطرق وأدقها، حيث أن جودة أداء العنصر البشري هي السبيل لنجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها، ولكي تتمكن المنظمة من تحقيق ذلك، فلا بد أن تولي اهتماماً كبيراً بدراسة سلوك العاملين بها. (٤٨ : ٣٧٣) في حين أن "حمزة فرطاس، عائشة نحوي" (٢٠١٨م) أشاروا إلي أن غياب العدالة التنظيمية أو إدراك العاملين للمعاملة غير العادلة، له نتائج سلبية سواء على الجانب النفسي للفرد أو الجانب الوظيفي، في حين أن تطبيق قيم العدالة والإنصاف والمساواة بين العاملين وداخل المنظمات يساعد كثيراً في الحفاظ على استقرار وتماسك الموظفين. (١٧ : ٣٦٠)

اتفق كلاً من "ياسر عبد الوهاب (٢٠١٧م)، وفيقة علي" (٢٠٢٢م) علي أن العدالة التنظيمية من الموضوعات التي حظيت بإهتمام كبير في الدراسات الإدارية الحديثة حيث أنها تعتبر أحد المكونات الرئيسية للهيكل الإجتماعي والنفسي للمنظمة، حيث أن غيابها قد يؤدي إلي مخاطر جسيمة تهدد مستقبل المنظمة لذلك فلا غني عنها لتحقيق أهداف المنظمة وكسب رضا العاملين وولائهم. (٤ : ٥٦)، (٥٤ : ٣٢٣)

وإتفق كلاً من اميمة مصطفى (٢٠١٧م)، بن دحو سمية ، سهيل مقدم (٢٠١٧م)، Eric G. Lamberta, et al (2019) في تحديد ماهية العدالة التنظيمية بأنها المعاملة المنصفه من قبل مسؤولي المؤسسة عند توزيع مختلف المهام والمستحقات، واتخاذ الإجراءات المتعلقة بالعمل وعند التعامل أو التفاعل الإجتماعي. (٨ : ١٣٤)، (١٠ : ٢١١)، (٦٤ : ٢)

كما عرفها "مراد رمزي، هوادف رابح (٢٠١٩م) بأنها درجة إدراك العامل لموضوعية ونزاهة الإجراءات والمعاملات من خلال تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة. (٤٤ : ١٠٤)

ومن خلال سعي الباحث لتحديد أبعاد العدالة التنظيمية فقد اتفق مع دراسة كلاً من "رجاء يونس (٢٠٢١م)، احلام لعيني، بشري شربال (٢٠٢١م)، منال أبو الفتوح عويضة (٢٠٢١م)، سعد رضوي (٢٠٢١م)، جمال زيد، حورية الزعيمي" (٢٠٢٢م) بأن العدالة التنظيمية تشتمل علي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: "العدالة التوزيعية وتعني العدالة في توزيع النواتج كالحوافز والمكافآت والمهام والمسئوليات، العدالة الإجرائية وتعني العدالة في الإجراءات المتبعة عند صنع القرارات المتعلقة بتوزيع النواتج مثل القرارات المتعلقة بالتعيين والترقية وتقييم الأداء، العدالة التفاعلية وتعني إدراك الأفراد لعدالة المعاملة عند تطبيق الإجراءات والقرارات المتعلقة بهم والتعامل معهم بتقدير وإحترام، بجانب كفاية المعلومات المستخدمة في تنفيذ تلك الاجراءات والقرارات". (١٩ : ٣٩٢)، (١ : ٦٤)، (٤٥ : ٦٧٠)، (٢٣ : ٢٨١)، (١٣ : ٣٩٧، ٣٩٨).

أشار كمال "برباوي، عبد القادر خليفة" (٢٠١٦م) إلي أن العدالة التنظيمية تعد أحد المتغيرات التنظيمية ذات الأهمية الكبيرة في مجال الإدارة، باعتبارها تسعى إلى تقليص أو القضاء علي الفجوة التي يمكن أن تحدث بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة، وذلك لتجنب السلوكيات التي قد تصدر من العاملين ولا تكون في صالح المنظمة. (٤٠ : ١٥٩)

وفي هذا الصدد أشار "مراد رمزي، هوادف رابح" (٢٠١٩م) إلي أن من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات في العصر الحالي هو تحدي التخلص من الفجوة التي بين متطلبات المؤسسة ومطالب العاملين بها، ويتم ذلك من خلال الاخذ في الحسبان الجانب السلوكي والنفسي للموارد البشرية. (٤٤ : ١٠١)

ولذلك فقد أشارت دراسة كلاً من **Xu, J., Liu, Y., & Chung, B (2017)**، زينب الغرابلي (٢٠٢٠م) إلي أنه لم تعد الموارد التقليدية هي من تؤهل المؤسسات للحصول علي مصادر أفضل لرفع شأن العمل بل أصبح المورد البشري هو المورد الفعال لتحقيق الميزة التنافسية علي المدى الطويل لذلك وجب الإهتمام بمتطلباته وتلبية إحتياجاته. (٨٠ : ٩٧٢)، (٢١ : ٢٦٣)

وأنفقت مع ذلك "أسماء عبد الباري" (٢٠٢١م) مضيئة بأن الموارد البشرية تعد من أهم مصادر القوة للمجتمعات حيث يعتمد عليهم في تحقيق الأهداف والتقدم في مختلف

المجالات، خاصة في عصر العولمة وما يشهده من ثورة معلوماتيه وتطور سريع ، ولن يتحقق ذلك إلا بالجوانب الإيجابية للشخصية لتطوير هذه الموارد البشرية. (٣ : ٢٠١٩)

وأكدت "دعاء سليم" (٢٠٢١م) بأن العصر الحديث يهتم بتوفير بيئة عمل مناسبة تسهم في تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية، بجانب بيئة عمل تتسم بالمرونة والابتكار والتطوير لمعارف وخبرات ومهارات العاملين ومن هنا تأتي أهمية رأس المال النفسي الذي يعبر عن الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطوير والتي تتسم بالقدرة الذاتية والثقة اللازمة لبذل المزيد من الجهد لتحقيق النجاح ومواجهة التحديات والتفاؤل والأمل لتحقيق الهدف ، حيث أن نجاح المنظمات باختلاف أنواعها وأنشطتها لا يتوقف فقط على إمكانياتها المادية، بل إن للعاملين دوراً أساسياً في نجاح تلك المؤسسات، لذا وجب علي الإدارة العليا تقديم الدعم وتشجيعهم على تقديم الأفكار والمقترحات حول ما هو متعلق بالعمل. (١٨ : ٧٢٥)

أشار كلاً من "تمارا زقوت، ممدوح رفاعي (٢٠٢٠م)، عبد الرحمن أبو هلال (٢٠٢١م)، محمد عتريس" (٢٠٢٠م) إلي أن رأس المال النفسي يعد من النظريات الحديثة في مجال علم الإدارة لذلك حظي باهتمام بالغ من قبل علماء الفكر الإداري حيث يعد من أهم الثروات التي يمتلكها العاملين وتؤثر تؤثر علي الجوانب السلوكية لديهم، والذي بدوره يؤثر علي أفعالهم، وأدائهم، شعورهم بالرضا، ويعطيهم الدافع نحو التفوق والانجاز وتخطي الحواجز النفسية، والتفوق علي المشكلات الوظيفية والحياتية التي تقابلهم. (١٢ : ٣٦)، (٣٠ : ١٩)، (٤٢ : ٩٢)

أشار كلاً من **Kim, Kim, & Lee (2020)**، نور أبو ليلة (٢٠٢٠م)، محمد عارف (٢٠٢١م) إلي أن رأس المال النفسي ظهر كنتيجة لعدد من البحوث والدراسات التي تم اجرائها في بيئات العمل وخصائص الافراد الشخصية، ويعتبر معبر عن الاداء المرتفع والبحث عن الجوانب الإيجابية للعاملين بدلاً من الجوانب السلبية. (٧١ : ٩٧٦)، (٤٩ : ٢٧)، (٤١ : ١١١)

ومن خلال سعي الباحث لتحديد ماهية رأس المال النفسي فقد وجد إتفاق بين دراسة كلاً من **He, Jia, McCabe, Chen, & Sun (2019)** ، جيهان محمود (٢٠٢٠م)، علي الطائي واخرون (٢٠٢٠م) ، **Darvishmotevali, & Ali (2020)**، احمد صالح (٢٠٢٢م) بأنه مجموعة السمات النفسية الايجابية التي يمتلكها الفرد وهي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة والتي إذا ما استثمرت تساعد الفرد ان يكون فرداً ناجحاً مهنيّاً واجتماعياً. (٦٧ : ٢٣٢)، (١٤ : ١٠٨)، (٣٧ : ٨٦)، (٦٣ : ٢)، (٢ : ١٥٢)

ومن خلال سعي الباحث لتحديد أبعاد رأس المال النفسي فقد اتفق مع دراسة كلاً من "هبة إسماعيل (٢٠١٩م)، جيهان محمود (٢٠٢٠م)، صبحي الحارثي (٢٠٢٠م)، Mahfuda, Triyona, Sudiraa, & Mulyani (2020)، يسرا بلبل، احسان حجازي (٢٠٢١م)، عبد العال عبد الله" (٢٠٢١م) بأن رأس المال النفسي يشتمل علي أربعة أبعاد رئيسية وهي " الكفاءة الذاتية وهي القدرة والثقة علي استحضار المعارف لإنجاز الهدف، الأمل وهو القوة التي يتمتع بها الفرد لتحديد مسارات تحقيق الهدف، التفاؤل وهو الطاقة الداخلية الإيجابية التي تدفع الافراد نحو تحقيق أهدافهم، المرونة وهي القدرة علي تخطي الأزمات والصراع بالعمل واثام المهمة بنجاح مع العودة الي وضع ما قبل الصدمة".

(٥٢ : ٥١)، (١٤ : ١٠٨)، (٢٧ : ١١٩٤)، (٧٢ : ٣٥)، (٥٧ : ٥٣٠)، (٣١ : ١٦٥)

أشارت "إيناس جوهر" (٢٠٢١م) إلي أن رأس المال النفسي بجميع أبعاده مرتبط بمشاعر الفرد وتلك المشاعر قد تتأثر بنوعية العمل وطبيعة العلاقات داخل العمل وخصائص المؤسسة التي يعمل بها الفرد كما أن لذلك انعكاس علي العمل ايضاً من حيث زيادة قدرة الفرد علي الانجاز وبذل مزيد من الجهد والالتزام بالعمل. (٩ : ٤٧٩)

أشار كلا (2019) Tsauro, Hsu, & Lin، (2020) Poots, & Cassidy، Ye، Ren, Li & Wang (2020) بأن من يمتلك رصيذاً جيداً من رأس المال النفسي فإنه يمتلك مقومات النجاح حيث يسهم ذلك في سلوكه بشكل مباشر وإيجابي وسعيه لتحقيق الأهداف وتقييمه الإيجابي للظروف وتحديه لمختلف الضغوط. (٧٩ : ١٣٢)، (١ : ٧٦)، (٨١ : ٢٩)

وإتفق مع ذلك نتائج دراسة (2020) Caballero et al مضيفاً بأنه كلما ارتفعت إيجابية رأس المال النفسي بالمؤسسة كلما دل ذلك علي وجود إحترام من قبل إدارة المؤسسة للعاملين بها وسعي دائم لتلبية احتياجاتهم. (٦٠ : ٢٦٤٢)

وعلي صعيد آخر فقد اشار (2020) Fang, & Ding إلي أن رأس المال النفسي يسهل قياسه من خلال التعرف علي مستويات ابعاده ومن ثم يمكن للمؤسسات زيادة مستواه لدي العاملين من خلال تلبية الاحتياجات واتباع سياسات مناسبة بالعمل لما في ذلك من انعكاس ايجابي علي المؤسسة. (٦٥ : ١٣٤)

ومن خلال العرض السابق وبناء علي توصيات دراسة كلاً من Mishra, et al (2019)، هيفاء علي (٢٠٢١م)، سعد العتيبي (٢٠٢١م)، عبد العال عبد الله (٢٠٢١م)، حسين واري، علي لفقير (٢٠٢١م)، بيدي أسامة (٢٠٢٢م) بضرورة توجه الباحثين لدراسة

مستوي إيجابية رأس المال النفسي للعاملين بالمؤسسات. (٧٣ : ٧٧)، (٥٣ : ٩٧)، (٢٢ : ٧٧)، (٣١ : ١٥٥)، (١٦ : ١١٨)، (١١ : ٥٧)

وكذلك توصيات دراسة كلا من "ياسر عبد الوهاب (٢٠١٧م)، أميمة مصطفى (٢٠١٧م)، صابر بحري، مني خرموش (٢٠١٧م)، سعد رضوي (٢٠٢١م)، امانى الطببائي، منيرة بطيان" (٢٠٢١م) بضرورة إجراء مزيد من الدراسات المرتبطة بالعدالة التنظيمية للمؤسسات. (٥٦ : ١٤)، (٨ : ٢٣٠)، (٢٦ : ١٠٣)، (٢٣ : ٢٩٥)، (٧ : ١٨١) وفي ضوء ما اشارت إليه الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية (٢٠٢٢م) بأن وزارة الشباب والرياضة تعد إحدى الهيئات الحكومية التي تخدم قطاع كبير من مختلف فئات المجتمع المصري، حيث أنها تعمل علي تقديم الخدمات المختلفة لجميع الفئات من رجال ونساء وشباب وأطفال وذوي احتياجات خاصة، مما يعظم دورها في التأثير علي الرأي العام المصري، ومن منطلق سعي الوزارة الدائم نحو إرضاء العملاء الخارجيين يستوجب الأمر أن يتحقق الرضا الوظيفي لدي العاملين بالوزارة. (٥ : ١٠٩)

يري الباحث أن وزارة الشباب والرياضة هي الجهة المركزية الخادمة لقطاع كبير بالمجتمع ويتبع لها عدد من المؤسسات سواء علي القطاع الرياضي أو قطاع الشباب لذلك تعد من أكثر المؤسسات فعالية بالمجتمع ولمختلف الفئات وأن نجاحها في تحقيق الأهداف يعكس نجاح المؤسسات التابعة لها وكذلك ينعكس علي الفئات المستفيدة بخدماتها، ولا يمكن للوزارة أن تنجح في تحقيق أهدافها دون الإهتمام بالموارد البشرية العاملة بها، لذلك يسعى الباحث إلي تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة وذلك من خلال تحديد مستوى العدالة التنظيمية بالوزارة وكذلك مستوى إيجابية رأس المال النفسي لدي العاملين.

أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية :

- لم تتناول أي دراسة موضوع العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية أو أي مؤسسة رياضية علي حد علم الباحث.
- إلقاء الضوء علي مشكلة بحثيه جديدة يمكن دراستها من مختلف الجوانب من قبل الباحثين.
- الإستجابة لتوصيات الدراسات المرتبطة لما في هذا الموضوع من أهمية كبيرة.
- يعد موضوع الدراسة من التوجهات الإدارية الحديثة التي تربط ما بين التنظيم الإداري الخاص بالمؤسسة والجوانب السلوكية والنفسية الخاصة بالعاملين بها.

ب- الأهمية التطبيقية :

- مساعدة وزارة الشباب والرياضة في التعرف علي مستوى العدالة التنظيمية لديها.
 - مساعدة وزارة الشباب والرياضة في التعرف علي مستوى إيجابية رأس المال النفسي لديها.
 - التوصل إلي بيانات إحصائية ونتائج تساعد وزارة الشباب والرياضة فيما هو متعلق بمتغيرات الدراسة.
 - مساعدة وزارة الشباب والرياضة في التعرف علي طبيعة العلاقة ما بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي.
- هدف البحث وتساؤلاته:**

يهدف البحث إلي التعرف علي علاقة العدالة التنظيمية برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية وذلك من خلال الإجابة علي التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟
- ٢- ما مستوى إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟
- ٣- ما العلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟

مصطلحات البحث :**العدالة التنظيمية :**

عرفها "جمال زيد، حورية الزعيمي" (٢٠٢٢م) بأنها العدالة المدركة من قبل العاملين للنتائج التي يحصلون عليها كمخرجات مادية أو معنوية مقابل ما يقدمونه للمؤسسة، في ظل إجراءات وسياسات موضوعية واضحة، ومعاملة حسنة، وكفاية ومناسبة المعلومات والتفسيرات المقدمة لهم فيما يخص نتائج توزيع المخرجات والإجراءات والقرارات المتعلقة بهم. (١٣ : ٣٩٧)

رأس المال النفسي :

عرفته "سهير صديق" (٢٠٢١م) بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير وترتبط بالجوانب السلوكية، وزيادة الإستثمار، حيث أن فيها سيولد بالفرد حالة من التطور في العمل والإلتزام إلية، والتعاون مع الزملاء لإنجاز العمل المطلوب والسعي الدائم لتحقيق هدف المؤسسة، كما أنه يتضمن توجيه دقيق لإحداث إرتقاء ببيئة العمل. (٢٥ : ١٣١)

إجراءات البحث:**منهج البحث:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي لمأتمته لطبيعة وإجراءات البحث وبما يحقق هدف البحث والأجابة علي تساؤلاته.

مجتمع وعينة البحث:**مجتمع البحث:**

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بمختلف الإدارات المركزية والعامّة بوزارة الشباب والرياضة المصرية وتم توصيفهم وفقاً لقرار وزير الشباب والرياضة رقم (٢٦٦) لسنة ٢٠٢٢م وبالرجوع إلي الدراسة التي إجرتها الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة (٢٠٢٢م) (٥ : ١١٧)، حيث جاء التوصيف كما يلي :

"الإدارة العامة للمراجعة الداخلية والحوكمة، الإدارة العامة للشئون القانونية، الإدارة العامة للأمن، الإدارة المركزية للإدارة الإستراتيجية وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للمنشآت الشبابية والرياضية وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للتمويل والإستثمار وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للرقابة والمعايير وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية لتنمية النشء وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للموارد البشرية وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية لنظم المعلومات والتحول الرقمي وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للشئون المالية والإدارية وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارات التابعة لقطاع الرياضة ويتبعها: الإدارة المركزية للأداء الرياضي وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للتنمية الرياضية وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للطب الرياضي وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارات التابعة لقطاع الشباب ويتبعها: الإدارة المركزية لتمكين الشباب وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية لتنمية الشباب وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للتعليم المدني وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية لمراكز الشباب والهيئات الشبابية وما يتبعها من إدارات عامّة، الإدارة المركزية للمدن الشبابية وما يتبعها من إدارات عامّة".

عينة البحث:

قام الباحث بإختيار عينة ممثلة عن المجتمع الأصلي السابق تحديده وذلك بالطريقة العشوائية وتمثل عددهم ٣١٣ فرد، موزعين كالتالي:

أ- العينة الأساسية:

تم توزيع (٣٠٠) استمارة على أفراد العينة الأساسية، وتم استرجاع (٢٨٤)، وتم اعتماد (٢٦٢) استبانة، بعد استبعاد (٢٢) استمارة لعدم صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي بسبب نقص المعلومات الواردة فيها، وبذلك اصبح العدد النهائي للعينة الأساسية (٢٦٢) فرد.

ب- العينة الاستطلاعية:

تم توزيع (٦٠) استمارة علي العينة الاستطلاعية تكون هذه العينة من نفس مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأساسية، وتم استرجاع (٥١) استمارة قابلة للتحليل الأحصائي. وبذلك أصبح العدد النهائي لعينة البحث (الأساسية والاستطلاعية) (٣١٣) فرد وذلك بعد حصر الاستمارات القابلة للتحليل الأحصائي.

٣- أسباب اختيار عينة البحث:

قام الباحث بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين بوزارة الشباب والرياضية، للأسباب التالية:

- لأن وزارة الشباب والرياضة هي الجهة المركزية الخادمة لقطاعات كبيرة ويتبع لها عدد من المؤسسات.
- لأن وزارة الشباب والرياضة تضم عدد كبير من العاملين سواء علي قطاع الرياضة أو قطاع الشباب مما قد يساعد ذلك علي تعميم نتائج الدراسة علي مؤسسات إخرى تمارس نشاط مشابه.
- يسهل التواصل مع العينة والتعرف علي استجاباتهم لتواجدهم في مكان واحد وكذلك إمكانية التواصل معهم إلكترونياً.
- لم يقم الباحث بتحديد قطاع أو إدارات محددة للتطبيق عليها بوزارة الشباب والرياضة وذلك للحصول علي أكبر قدر ممكن من الإستجابات.
- العاملين بوزارة الشباب والرياضة هم المسيرين والمنفذين لجميع الأعمال وعلي مختلف القطاعات والمستويات لذلك هم الأكثر صلة بموضوع الدراسة.
- أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

من أجل تحقيق أهداف البحث وجمع بياناته قام الباحث بإعداد استمارتين استبيان كالتالي :

- أ- استمارة الاستبيان الأولي الخاصة بـ "العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية"، وتكونت من (٣) أبعاد : مرفق (٤)
 - ١- البعد الأول: العدالة التوزيعية.
 - ٢- البعد الثاني: العدالة الإجرائية.
 - ٣- البعد الثالث: العدالة التفاعلية " عدالة التعاملات".

واتبع الباحث في تصميم الاستبيان ميزان تقدير خماسي، حيث وضع أمام كل فقرة مقياساً متدرجاً يتكون من خمس درجات، وهي: موافق بشدة ولها (٥) درجات، موافق ولها (٤) درجات، محايد ولها (٣) درجات، غير موافق ولها (٢) درجة، غير موافق إطلاقاً ولها (١) درجة.

(١) درجة. وطلب من عينة البحث وضع علامة (✓) أمام التقدير الذي يعكس مستوى استجابتهم.

مرفق (١) يوضح خطوات اعداد استمارة الأستبيان الخاصة بـ " العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية".

ب- استمارة الأستبيان الثانية الخاصة بـ "رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية"، وتكونت من (٤) أبعاد: مرفق(٥)

١- البعد الأول: الكفاءة الذاتية.

٢- البعد الثاني: الأمل.

٣- البعد الثالث: التفاؤل.

٤- البعد الرابع : المرونة.

وانتبع الباحث في تصميم الأستبيان ميزان تقدير خماسي، حيث وضع أمام كل فقرة مقياساً متدرجاً يتكون من خمس درجات، وهي: موافق بشدة ولها (٥) درجات، موافق ولها (٤) درجات، محايد ولها (٣) درجات، غير موافق ولها (٢) درجة، غير موافق إطلاقاً ولها (١) درجة. وطلب من عينة البحث وضع علامة (✓) أمام التقدير الذي يعكس مستوى استجابتهم.

مرفق (٢) يوضح خطوات اعداد استمارة الأستبيان الخاصة بـ "رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية".

اعتمد الباحث علي نموذج ليكرت الخماسي في تحديد مستوي تطبيق عبارات وأبعاد استبياني "العدالة التنظيمية، رأس المال النفسي" بوزارة الشباب والرياضة المصرية ، حيث أن المحك المعتمد في البحث كما يلي :

جدول (١)
المحك المعتمد في البحث

م	المتوسط المسابي	المحك
١	١,٧٩ فيما أقل	منخفض جدا.
٢	من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	منخفض.
٣	من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	متوسط.
٤	من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	مرتفع.
٥	من ٤,٢٠ فأكثر	مرتفع جدا.

- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء هذه الدراسة في الفترة من ٢٠٢٢/١٢/٣ م إلي ٢٠٢٢/١٢/٢٠ م، وذلك للتعرف علي الآتي:

- ١- وضوح وفهم العينة للأبعاد والعبارات الموضوعية باستمارتي الأستبيان.
 - ٢- سهولة الصياغة والألفاظ داخل استمارتي الأستبيان.
 - ٣- وضوح الأبعاد وأرتباط العبارات لكل بعد من أبعاد استمارتي الأستبيان.
 - ٤- تدريب المساعدين علي كيفية تطبيق استمارتي الأستبيان.
 - ٥- إيجاد المعاملات العلمية (الصدق- الثبات) لإستمارتي الأستبيان.
- وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي الآتي:

- ١- وضوح وفهم العينة للأبعاد والعبارات الموضوعية باستمارتي الأستبيان.
 - ٢- سهولة الصياغة والألفاظ داخل استمارتي الأستبيان.
 - ٣- ارتباط العبارات لكل بعد من أبعاد استمارتي الأستبيان.
 - ٤- المساعدين علي فهم كافي لتطبيق استمارتي الأستبيان.
 - ٥- تم إيجاد المعاملات العلمية (الصدق- الثبات) لإستمارتي الأستبيان.
- المعاملات العلمية لإستمارة الاستبيان:
- ١- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحث بالتأكد من صدق المحتوى (Content Validity) لاستمارتي الأستبيان وذلك كما يلي :

أ- استمارة الأستبيان الأولى الخاصة بـ " العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية":

حيث تم عرض استمارة الأستبيان على (١٠) خبراء من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية. مرفق (٣) وذلك بقصد التأكد من صدق استمارة الأستبيان. وقد طلب منهم التحكيم من حيث:

- التأكد من كفاية وشمولية وموضوعية استمارة الأستبيان.
- التأكد من سلامة صياغة ووضوح استمارة الأستبيان.
- إعادة صياغة أو تعديل أو حذف أو إضافة الأبعاد والعبارات التي تحتاج الي ذلك.

وبعد جمع الأداة والاطلاع على ملاحظات الخبراء، تم حذف وتعديل صياغة بعض عبارات استمارة الأستبيان، وهي التي لم تحصل على نسبة موافقة (٨٠%) فأكثر من آراء المحكمين، وعلى هذا الأساس تم بناء الصورة الأولية للأداة ثم عرضت على نفس المحكمين

مرة أخرى بعد إجراء التعديلات المطلوبة، وبلغت نسبة الاتفاق (١٠٠%)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوي، والجدول (٢) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء نحو أبعاد إستبيان العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة (ن = ١٠)

م	أبعاد الأستبيان	عدد المحكمين الموافقين على الأبعاد	النسبة المئوية للموافقة
١	البعد الأول : العدالة التوزيعية	١٠	١٠٠%
٢	البعد الثاني : العدالة الإجرائية	١٠	١٠٠%
٣	البعد الثالث : العدالة التفاعلية " عدالة التعاملات"	١٠	١٠٠%

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لإتفاق السادة الخبراء على أبعاد استمارة الاستبيان بلغت (١٠٠%)، وقد حدد الباحث نسبة (٨٠%) كحد أدنى لقبول أبعاد استمارة الاستبيان، ولذلك تم قبول أبعاد استمارة الأستبيان. جدول (٣) يوضح نتائج آراء السادة الخبراء الخاصة بعبارات استمارة الأستبيان قبل وبعد العرض عليهم:

جدول (٣)

عدد أبعاد وعبارات استمارة استبيان "العدالة التنظيمية" قبل وبعد العرض على السادة الخبراء

م	أبعاد	عدد العبارات			
		الصورة المبدئية	المحذوفة	المضافة	المعدلة
١	البعد الأول : العدالة التوزيعية	١٣	٤	١	٢
٢	البعد الثاني : العدالة الإجرائية	١٤	٣	-	٢
٣	البعد الثالث : العدالة التفاعلية " عدالة التعاملات"	١٨	٦	١	٣
٤	الأجمالي.	٤٥	١٣	٢	٧

يوضح جدول (٣) أن البعد الأول كان عدد العبارات به (١٣) عبارة في صورتها المبدئية وقد تم حذف (٤) عبارات، وإضافة (١) عبارة، وتعديل (٢) عبارة ليصبح في صورته النهائية (١٠) عبارات، بالنسبة للبعد الثاني فكان عدد العبارات به (١٤) عبارة في صورته المبدئية وقد تم حذف (٣) عبارات، وتعديل (٢) عبارة ليصبح في صورته النهائية (١١) عبارة، بالنسبة للبعد الثالث فكان عدد العبارات به (١٨) عبارة في صورتها المبدئية وقد تم حذف (٦) عبارات و إضافة (١) عبارة، وتعديل (٣) عبارات ليصبح في صورته النهائية (١٣) عبارة.

ب- استمارة الأستبيان الثانية الخاصة بـ " رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية":

حيث تم عرض استمارة الأستبيان على (١٤) خبير من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة علم النفس الرياضي، اساتذة الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية. مرفق (٣) وذلك بقصد التأكد من صدق استمارة الأستبيان. وقد طلب منهم التحكيم من حيث:

- التأكد من كفاية وشمولية وموضوعية استمارة الأستبيان.
 - التأكد من سلامة صياغة ووضوح استمارة الأستبيان.
 - إعادة صياغة أو تعديل أو حذف أو إضافة الأبعاد والعبارات التي تحتاج الي ذلك.
- وبعد جمع الأداة والاطلاع على ملاحظات الخبراء، تم حذف و تعديل صياغة بعض عبارات استمارة الأستبيان، وهي التي لم تحصل على نسبة موافقة (٨٠%) فأكثر من آراء المحكمين، وعلى هذا الأساس تم بناء الصورة الأولية للأداة ثم عرضت على نفس المحكمين مرة أخرى بعد إجراء التعديلات المطلوبة، وبلغت نسبة الاتفاق (١٠٠%)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوي، والجدول (٤) التالي يوضح ذلك:

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء نحو أبعاد إستبيان العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة (ن=١٤)

م	أبعاد الأستبيان	عدد المحكمين الموافقين على الأبعاد	النسبة المئوية للموافقة
١	البعد الأول : الكفاءة الذاتية	١٤	١٠٠%
٢	البعد الثاني : الأمل	١٤	١٠٠%
٣	البعد الثالث : التفاؤل	١٤	١٠٠%
٤	البعد الرابع : المرونة	١٤	١٠٠%

ينتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لإتفاق السادة الخبراء على أبعاد استمارة الاستبيان بلغت (١٠٠%)، وقد حدد الباحث نسبة (٨٠%) كحد أدنى لقبول أبعاد استمارة الاستبيان، ولذلك تم قبول أبعاد استمارة الأستبيان.

جدول (٥) يوضح نتائج آراء السادة الخبراء الخاصة بعبارات استمارة الاستبيان قبل

وبعد العرض عليهم:

جدول (٥)

عدد أبعاد وعبارات استثمارة أستبيان "العدالة التنظيمية" قبل وبعد العرض على السادة الخبراء

م	أبعاد	عدد العبارات			
		الصورة المبدئية	المحذوفة	المضافة	المعدلة
١	البعد الأول : الكفاءة الذاتية	٩	١	-	١
٢	البعد الثاني : الأمل	١٠	٤	١	٢
٣	البعد الثالث : التفاؤل	٩	٢	١	٣
٤	البعد الرابع : المرونة	٩	٣	-	٢
٥	الأجمالي.	٣٧	١٠	٢	٨
		٢٩			

يوضح جدول (٥) أن البعد الأول كان عدد العبارات به (٩) عبارات في صورتها المبدئية وقد تم حذف (١) عبارة وتعديل (١) عبارة ليصبح في صورته النهائية (٨) عبارات، بالنسبة للبعد الثاني فكان عدد العبارات به (١٠) عبارات في صورته المبدئية وقد تم حذف (٤) عبارة، وإضافة (١) عبارة، وتعديل (٢) عبارة ليصبح في صورته النهائية (٧) عبارات، بالنسبة للبعد الثالث فكان عدد العبارات به (٩) عبارات في صورتها المبدئية وقد تم حذف (٢) عبارة وإضافة (١) عبارة، وتعديل (٣) عبارات ليصبح في صورته النهائية (٨) عبارات، بالنسبة للبعد الرابع فكان عدد العبارات به (٩) عبارات في صورتها المبدئية وقد تم حذف (٣) عبارات وتعديل (٢) عبارة ليصبح في صورته النهائية (٩) عبارات، وبذلك يصبح إجمالي عبارات الأستبيان بعد الإضافة والحذف والتعديل (٢٩) عبارة.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

اختبر الباحث صدق استمارتي الأستبيان بتطبيقهما على عينة استطلاعية من نفس مجتمع البحث ومن خارج عينته الأساسية بلغ قوامها (٥١) فرد، وتم التحقق من الصدق باستخدام صدق الاتساق الداخلي بذلك بإيجاد كل من:

- معامل الارتباط بين كل عبارة ومجموع البعد المنتمية إليه والمجموع الكلي للاستثمار.
- معامل الارتباط بين مجموع كل بعد والمجموع الكلي للاستثمار.
- أ- صدق الأتساق الداخلي لإستثمارة الأستبيان الأولي الخاصة بـ "العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة"

جدول (٦)

قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع البعد المنتمية إليه والمجموع الكلي للاستمارة الأستبيان ن = ٥١

رقم العبارة	صدق الاتساق الداخلي بين كلا من		صدق الاتساق الداخلي بين كلا من		رقم العبارة
	العبارة والبعد	العبارة والبعد	العبارة والبعد	العبارة والبعد	
تابع البعد الثاني: العدالة الإجرائية.			البعد الأول: العدالة التوزيعية		
١	٠,٧٦	٠,٧٨	٠,٦٦	٠,٦٤	١
٢	٠,٧١	٠,٧٣	٠,٦٩	٠,٦٧	٢
٣	٠,٧٦	٠,٧٩	٠,٧١	٠,٦٨	٣
٤	٠,٧٢	٠,٧٤	٠,٧٦	٠,٧٣	٤
البعد الثالث: العدالة التفاعلية "عدالة التعاملات"			٠,٧٥		
٥	٠,٧٦	٠,٧٩	٠,٧٩	٠,٦٧	٥
٦	٠,٧١	٠,٧٤	٠,٧٤	٠,٧٢	٦
٧	٠,٦٩	٠,٧١	٠,٨٦	٠,٨٣	٧
٨	٠,٦٨	٠,٧٠	٠,٦٦	٠,٦٣	٨
٩	٠,٧٣	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٧٤	٩
البعد الثاني: العدالة الإجرائية			٠,٧٤		
١٠	٠,٧٣	٠,٧٦	٠,٦٩	٠,٧٤	١٠
١١	٠,٧٣	٠,٧٧	٠,٧٥	٠,٦٩	١١
١٢	٠,٧٣	٠,٧٥	٠,٧٤	٠,٧٥	١٢
١٣	٠,٦٩	٠,٧٢	٠,٧٦	٠,٧٤	١٣
١٤	٠,٧١	٠,٧٣	٠,٩٢	٠,٨٩	١٤
١٥	٠,٨١	٠,٨٣	٠,٧٩	٠,٧٨	١٥
١٦	٠,٨٤	٠,٨٦	٠,٧٣	٠,٧١	١٦

قيمة (ر) الجدولية مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٢٣١).

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً بين درجة كل عبارة ومجموع البعد المنتمية إليه والمجموع الكلي للاستمارة حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على صدق عبارات الأستبيان.

جدول (٧)

قيمة معامل الارتباط بين مجموع كل بعد والمجموع الكلي للاستمارة استبيان العدالة التنظيمية

الدرجة الكلية	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	البعد
٠,٨٦	٠,٨٤	٠,٨٨		البعد الأول / العدالة التوزيعية
٠,٨٧	٠,٨٣			البعد الثاني / العدالة الإجرائية
٠,٨٤				البعد الثالث / العدالة التفاعلية "عدالة التعاملات"

قيمة (ر) الجدولية مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٢٣١).

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٨٣)، (٠,٨٨) وهي دالة إحصائياً بين مجموع كل بعد والمجموع الكلي لاستمارة الاستبيان قيد البحث، حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان.

ب- صدق الأتساق الداخلي لإستمارة الأستبيان الثانية الخاصة بـ "راس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة"

جدول (٨)

قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة و مجموع البعد المنتمية إليه والمجموع الكلي للاستمارة الأستبيان ن = ٥١

رقم العبارة	صدق الاتساق الداخلي بين كلا من		صدق الاتساق الداخلي بين كلا من		رقم العبارة
	العبارة والبعد الكلي	العبارة والبعد الكلي	العبارة والبعد الكلي	العبارة والبعد الكلي	
البعد الثالث: التفاضل.			البعد الأول: الكفاءة الذاتية.		
١	٠,٦٦	٠,٦٤	١	٠,٧٩	٠,٧٨
٢	٠,٦٩	٠,٦٦	٢	٠,٦٥	٠,٦٣
٣	٠,٧٢	٠,٦٩	٣	٠,٦٩	٠,٦٨
٤	٠,٧٤	٠,٧١	٤	٠,٧٤	٠,٧١
٥	٠,٦٥	٠,٦١	٥	٠,٧٥	٠,٧٣
٦	٠,٧٩	٠,٧٧	٦	٠,٧٩	٠,٧٧
٧	٠,٨٢	٠,٧٩	٧	٠,٧٢	٠,٧١
٨	٠,٨٤	٠,٨٢	٨	٠,٨١	٠,٨٣
البعد الرابع: المرونة.			البعد الثاني: الأمل.		
١	٠,٧٢	٠,٦٩	١	٠,٦١	٠,٥٩
٢	٠,٧٤	٠,٧٠	٢	٠,٦٤	٠,٦١
٣	٠,٧٤	٠,٧٣	٣	٠,٦٩	٠,٦٦
٤	٠,٧٦	٠,٨٤	٤	٠,٧٢	٠,٧١
٥	٠,٧٧	٠,٧٣	٥	٠,٦٣	٠,٦٣
٦	٠,٨٤	٠,٨١	٦	٠,٦٤	٠,٦٣
٧				٠,٧٢	٠,٧٠

قيمة (ر) الجدولية مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٢٣١).

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً بين درجة كل عبارة ومجموع البعد المنتمية إليه والمجموع الكلي للاستمارة حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على صدق عبارات الأستبيان.

جدول (٩)

قيمة معامل الارتباط بين مجموع كل بعد والمجموع الكلي لاستمارة استبيان رأس المال النفسي

الدرجة الكلية	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	البعد
٠,٨٢	.٨٧	.٨٤	٠,٨٢		البعد الأول / الكفاءة الذاتية
٠,٨٥	.٧٩	.٨٢			البعد الثاني / الأمل
.٨٧	.٧٨				البعد الثالث / التفاؤل
.٨٣					البعد الرابع / المرونة

قيمة (ر) الجدولية مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٢٣١).

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٧٨)، (٠,٨٧) وهي دالة إحصائياً بين مجموع كل بعد والمجموع الكلي لاستمارة الاستبيان قيد البحث، حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان.

٣- الثبات:

أ- معامل الثبات لإستمارة الأستبيان الأولي الخاصة بـ "العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة":

جدول (١٠)

قيمة معامل الثبات ألفا Alpha للأبعاد والمجموع الكلي لاستمارة الأستبيان ن = ٥١

م	البعد	قيمة معامل الثبات ألفا Alpha
١	البعد الأول / العدالة التوزيعية	٠,٨٧
٢	البعد الثاني / العدالة الإجرائية	٠,٨٩
٣	البعد الثالث / العدالة التفاعلية "عدالة التعاملات"	٠,٨٦
	الأستمارة ككل.	٠,٨٨

يوضح جدول (١٠) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا للأبعاد و لاستمارة الاستبيان ككل قد تراوحت ما بين (٠,٨٦)، (٠,٨٩)، لعينة البحث، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن استمارة الاستبيان قيد البحث على درجة عالية من الثبات. ب- معامل الثبات لإستمارة الأستبيان الثانية الخاصة بـ "رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة":

جدول (١١)

قيمة معامل الثبات ألفا Alpha للأبعاد والمجموع الكلي لاستمارة الأستبيان ن = ٥١

م	البعد	قيمة معامل الثبات ألفا Alpha
١	البعد الأول / الكفاءة الذاتية	٠,٨٦
٢	البعد الثاني / الأمل	٠,٨٨
٣	البعد الثالث / التفاؤل	.٨٧
٤	البعد الرابع / المرونة	٠,٨٢
	الأستمارة ككل.	٠,٨٩

يوضح جدول (١١) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا للأبعاد و لاستمارة الاستبيان ككل قد تراوحت ما بين (٠,٨٢)، (٠,٨٩)، لعينة البحث، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن استمارة الاستبيان قيد البحث على درجة عالية من الثبات. وبذلك أصبح استمارتي الأستبيان في صورتها النهائية القابلة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

- الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتصميم استمارتي الأستبيان وعرضهم على عينة البحث التي بلغ قوامها (٢٦٢) فرد، وذلك في الفترة من ٢٨/١٢/٢٠٢٢م إلى ٢١/٢/٢٠٢٣م.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

قام الباحث باستخدام برنامج (SPSS) في إجراء الأساليب الإحصائية الآتية:

- النسبية المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- الأهمية النسبية.
- معامل ثبات ألفا Alpha.
- الوزن الترجيحي.
- عرض ومناقشة النتائج:
- عرض نتائج التساؤل الأول:

١- ما مستوي العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية ؟

جدول (١٢)

مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الأول (ما مستوي العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبرة	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المئوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
البيد الأول: العدالة التوزيعية																
١	يحصل العاملين على أجر يعادل الجهد المبذول بالعمل.	٣٩	١٤,٨٩	٥١	١٩,٤٧	٤٣	١٦,٤١	٨٠	٣٠,٥٣	٤٩	١٨,٧٠	٧٣٧,٠٠	٢,٨١	٥٦,٢٦	١٠	متوسط
٢	يتم توزيع المكافآت بصورة عادلة بين جميع العاملين.	٤٢	١٦,٠٣	٥٧	٢١,٧٦	٤٥	١٧,١٨	٧٣	٢٧,٨٦	٤٥	١٧,١٨	٧٦٤,٠٠	٢,٩٢	٥٨,٣٢	٨	متوسط
٣	يحصل العاملين على فترات راحة وأجازات كافية.	٤٤	١٦,٧٩	٥٩	٢٢,٥٢	٤٧	١٧,٩٤	٦٩	٢٦,٣٤	٤٣	١٦,٤١	٧٧٨,٠٠	٢,٩٧	٥٩,٣٩	٦	متوسط

تابع جدول (١٢)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الأول (ما مستوي العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المنوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٤	يحصّل العاملین علی حوافز إضافية نظیر ما يقوموا به من أعمال إضافية.	٤٢	١٦,٠٣	٥٧	٢١,٧٦	٤٥	١٧,١٨	٧٣	٢٧,٨٦	٤٥	١٧,١٨	٧٦٤,٠٠	٢,٩٢	٥٨,٣٢	٨ مكرر	متوسط
٥	يشارك جميع العاملین في الدورات التدريبية ودورات النقل دون تمييز.	٥٠	١٩,٠٨	٧٦	٢٩,٠١	٥٥	٢٠,٩٩	٥٩	٢٢,٥٢	٢٢	٨,٤٠	٨٥٩,٠٠	٣,٢٨	٦٥,٥٧	١	متوسط
٦	يرى العاملین أن ما تخطط له الإدارة العليا سيعود بالنفع علی جميع العاملین دون تمييز.	٤٦	١٧,٥٦	٦٢	٢٣,٦٦	٥٢	١٩,٨٥	٦٥	٢٤,٨١	٣٧	١٤,١٢	٨٠١,٠٠	٣,٠٦	٦١,١٥	٤	متوسط
٧	تناسب عدد ساعات العمل مع الظروف الشخصية للعاملین.	٤٧	١٧,٩٤	٦٤	٢٤,٤٣	٥٣	٢٠,٢٣	٦٣	٢٤,٠٥	٣٥	١٣,٣٦	٨١١,٠٠	٣,١٠	٦١,٩١	٣	متوسط
٨	تناسب عدد ساعات العمل مع حجم التكاليف المطلوبة من العاملین.	٤٦	١٧,٥٦	٦٢	٢٣,٦٦	٥٢	١٩,٨٥	٦٥	٢٤,٨١	٣٧	١٤,١٢	٨٠١,٠٠	٣,٠٦	٦١,١٥	٤ مكرر	متوسط
٩	تناسب متطلبات العمل مع قدرات العاملین.	٤٩	١٨,٧٠	٧٤	٢٨,٢٤	٥٤	٢٠,٦١	٦١	٢٣,٢٨	٢٤	٩,١٦	٨٤٩,٠٠	٣,٢٤	٦٤,٨١	٢	متوسط
١٠	يتم توزيع الأعباء والمسئوليات بشكل عادل علی جميع العاملین.	٤٤	١٦,٧٩	٥٩	٢٢,٥٢	٤٧	١٧,٩٤	٦٩	٢٦,٣٤	٤٣	١٦,٤١	٧٧٨,٠٠	٢,٩٧	٥٩,٣٩	٦ مكرر	متوسط
البيد الأول: العدالة التوزيعية												٧٩٤,٢٠	٣,٠٣	٦٠,٦٢	٦	متوسط

تابع جدول (١٢)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الأول (ما مستوي العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م.	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
البعد الثاني: العدالة الإجرائية																
١	تتأثر الإدارة بالعوامل الداخلية والخارجية عند اتخاذ القرار.	٤٠	١٥,٢٧	٨١	٣٠,٩٢	٤٧	١٧,٩٤	٥٢	١٩,٨٥	٤٢	١٦,٠٣	٨١١,٠٠	٣,١٠	٦١,٩١	٥	متوسط
٢	تستند قرارات الإدارة على أسس قانونية.	٤٣	١٦,٤١	٥٤	٢٠,٦١	٤٨	١٨,٣٢	٧٩	٣٠,١٥	٣٨	١٤,٥٠	٧٧١,٠٠	٢,٩٤	٥٨,٨٥	٧	متوسط
٣	يتم تطبيق اللوائح والقوانين على جميع العاملين دون تحيز.	٤١	١٥,٦٥	٥١	١٩,٤٧	٤٦	١٧,٥٦	٨٣	٣١,٦٨	٤١	١٥,٦٥	٧٥٤,٠٠	٢,٨٨	٥٧,٥٦	٨	متوسط
٤	توفر الإدارة المعلومات لجميع العاملين.	٦٥	٢٤,٨١	٨٧	٣٣,٢١	٤٩	١٨,٧٠	٤٨	١٨,٣٢	١٣	٤,٩٦	٩٢٩,٠٠	٣,٥٥	٧٠,٩٢	٣	مرتفع
٥	يوجد نظام واضح ومعلن للجميع ينظم العمل.	٣٣	١٢,٦٠	٤٢	١٦,٠٣	٤٤	١٦,٧٩	٩٣	٣٥,٥٠	٥٠	١٩,٠٨	٧٠١,٠٠	٢,٦٨	٥٣,٥١	١٠	متوسط
٦	يوجد دليل إجرائي لتقييم أداء العاملين.	٣٢	١٢,٢١	٤١	١٥,٦٥	٤٣	١٦,٤١	٩٥	٣٦,٢٦	٥١	١٩,٤٧	٦٩٤,٠٠	٢,٦٥	٥٢,٩٨	١١	متوسط
٧	يضمن العاملين حق الإتصال بالإدارة العليا إذا شعروا بالظلم من المدراء.	٦٨	٢٥,٩٥	٨٩	٣٣,٩٧	٥١	١٩,٤٧	٤٣	١٦,٤١	١١	٤,٢٠	٩٤٦,٠٠	٣,٦١	٧٢,٢١	٢	متوسط
٨	يتم تعديل القرارات المتعلقة بالعاملين إذا ثبت عدم صحتها.	٣٩	١٤,٨٩	٤٨	١٨,٣٢	٤٥	١٧,١٨	٨٦	٣٢,٨٢	٤٤	١٦,٧٩	٧٣٨,٠٠	٢,٨٢	٥٦,٣٤	٩	متوسط
٩	العقوبات الإدارية تتناسب مع حجم المخالفات والتجاوزات الخاصة بالعمل.	٤٧	١٧,٩٤	٥٩	٢٢,٥٢	٤٧	١٧,٩٤	٧٥	٢٨,٦٣	٣٤	١٢,٩٨	٧٩٦,٠٠	٣,٠٤	٦٠,٧٦	٦	متوسط

تابع جدول (١٢)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الأول (ما مستوي العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م.	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المنوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
١٠	يمثل العاملون الحقوق الخاصة بالتأمين والرعاية الصحية.	٧٠	٢٦,٧٢	٩١	٣٤,٧٣	٥٢	١٩,٨٥	٣٩	١٤,٨٩	١٠	٣,٨٢	٩٥٨,٠٠	٣,٦٦	٧٣,١٣	١	متوسط
١١	يري العاملون أن القرارات الإستراتيجية التي إتخذتها الإدارة مسبقاً قد أثبتت نجاحها حالياً.	٥٦	٢١,٣٧	٧٨	٢٩,٧٧	٤٤	١٦,٧٩	٦٤	٢٤,٤٣	٢٠	٧,٦٣	٨٧٢,٠٠	٣,٣٣	٦٦,٥٦	٤	متوسط
البعد الثاني: العدالة الإجرائية																
متوسط																

البعد الثالث: العدالة التفاعلية "عدالة التعاملات"

١	تحتترم الإدارة العاملون وثقتهم أدائهم.	٣٩	١٤,٨٩	٦٤	٢٤,٤٣	٥١	١٩,٤٧	٧٣	٢٧,٨٦	٣٥	١٣,٣٦	٧٨٥,٠٠	٣,٠٠	٥٩,٩٢	٥	متوسط
٢	تأخذ الإدارة في الإعتبار الظروف الشخصية ومصالح العاملون عند إتخاذ القرارات.	٣٥	١٣,٣٦	٥٩	٢٢,٥٢	٤٩	١٨,٧٠	٨٠	٣٠,٥٣	٣٩	١٤,٨٩	٧٥٧,٠٠	٢,٨٩	٥٧,٧٩	١١	متوسط
٣	تحرص الإدارة علي إشاعة روح التعاون بين العاملون.	٣٧	١٤,١٢	٦١	٢٣,٢٨	٥٠	١٩,٠٨	٧٦	٢٩,٠١	٣٨	١٤,٥٠	٧٦٩,٠٠	٢,٩٤	٥٨,٧٠	٧	متوسط
٤	تسمح الإدارة للعاملين بالمشاركة في صنع القرارات الخاصة بالعمل.	٣٦	١٣,٧٤	٦٠	٢٢,٩٠	٤٩	١٨,٧٠	٧٨	٢٩,٧٧	٣٩	١٤,٨٩	٧٦٢,٠٠	٢,٩١	٥٨,١٧	٩	متوسط

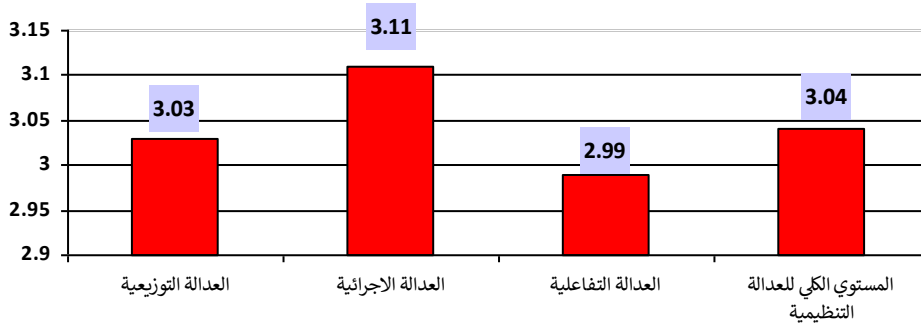
تابع جدول (١٢)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الأول (ما مستوي العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبرة	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المنوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٥	تقوم الإدارة بحل الخلافات بين العاملين والسعي لتوطيد العلاقات الجيدة.	٣٧	١٤,١٢	٦١	٢٣,٢٨	٥٠	١٩,٠٨	٧٦	٢٩,٠١	٣٨	١٤,٥٠	٧٦٩,٠٠	٢,٩٤	٥٨,٧٠	٧	متوسط مكرر
٦	تهتم الإدارة بالاحتياجات الخاصة بالعاملين.	٣٥	١٣,٣٦	٥٩	٢٢,٥٢	٤٩	١٨,٧٠	٨٠	٣٠,٥٣	٣٩	١٤,٨٩	٧٥٧,٠٠	٢,٨٩	٥٧,٧٩	١١	متوسط مكرر
٧	تشترك الإدارة العاملين مناسبهم الإجتماعية.	٣٣	١٢,٦٠	٥٦	٢١,٣٧	٤٨	١٨,٣٢	٨٥	٣٢,٤٤	٤٠	١٥,٢٧	٧٤٣,٠٠	٢,٨٤	٥٦,٧٢	١٣	متوسط
٨	توضح الإدارة للعاملين إنطباعاتها عن سير العمل بشكل صريح.	٤٦	١٧,٥٦	٧١	٢٧,١٠	٥٦	٢١,٣٧	٦٤	٢٤,٤٣	٢٥	٩,٥٤	٨٣٥,٠٠	٣,١٩	٦٣,٧٤	٢	متوسط
٩	توجد ثقة متبادلة بين الإدارة والعاملين.	٣٩	١٤,٨٩	٦٤	٢٤,٤٣	٥١	١٩,٤٧	٧٣	٢٧,٨٦	٣٥	١٣,٣٦	٧٨٥,٠٠	٣,٠٠	٥٩,٩٢	٥	متوسط مكرر
١٠	تتناقش الإدارة مع العاملين في القرارات المرتبطة بوظيفتهم والنتائج المترتبة المترتبة عليها.	٣٦	١٣,٧٤	٦٠	٢٢,٩٠	٤٩	١٨,٧٠	٧٨	٢٩,٧٧	٣٩	١٤,٨٩	٧٦٢,٠٠	٢,٩١	٥٨,١٧	٩	متوسط مكرر
١١	لدي العاملين الحماس تجاه إنجاز مهام العمل.	٤٢	١٦,٠٣	٦٧	٢٥,٥٧	٥٢	١٩,٨٥	٧٠	٢٦,٧٢	٣١	١١,٨٣	٨٠٥,٠٠	٣,٠٧	٦١,٤٥	٤	متوسط
١٢	يتجنب العاملين سلوكيات التمر تجاه زملائهم.	٤٧	١٧,٩٤	٧٢	٢٧,٤٨	٥٧	٢١,٧٦	٦٢	٢٣,٦٦	٢٤	٩,١٦	٨٤٢,٠٠	٣,٢١	٦٤,٢٧	١	متوسط
١٣	يحرص العاملين علي حضور إجتماعات العمل.	٤٣	١٦,٤١	٦٩	٢٦,٣٤	٥٤	٢٠,٦١	٦٧	٢٥,٥٧	٢٩	١١,٠٧	٨١٦,٠٠	٣,١١	٦٢,٢٩	٣	متوسط
		البيد الثالث: العدالة التفاعلية "عدالة التعاملات"												متوسط		

جدول (١٣)

المتوسط الحسابي والأهمية المئوية لإستجابات عينة البحث في استبيان العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

م	ابعاد العدالة التنظيمية	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الأهمية المئوية	الترتيب	المستوي
١	البعد الأول: العدالة التوزيعية	١٠	٣,٠٣	٦٠,٦٢	٢	متوسط
٢	البعد الثاني: العدالة الإجرائية	١١	٣,١١	٦٢,٢٥	١	متوسط
٣	البعد الثالث: العدالة التفاعلية "عدالة التعاملات"	١٣	٢,٩٩	٥٩,٨٢	٣	متوسط
	المستوي الكلي	٣٤	٣,٠٤	٦٠,٩٠		متوسط



شكل (١)

يوضح متوسط العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة.

يتضح من جدول (١٢)، جدول (١٣)، وشكل (١) أن الدرجة الكلية لمتوسط مستوي العدالة التنظيمية هي (٣,٠٤) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

٢ - مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول:

بدراسة النتائج المدرجة بجدول (١٢)، و جدول (١٣)، وشكل (١) والخاصة بآراء عينة البحث في استبيان العدالة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المصرية، يتضح أن: البعد الأول "العدالة التوزيعية" قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٥٦,٢٦%) إلى (٦٥,٥٧%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٣,٠٣) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

البعد الثاني "العدالة الإجرائية" قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٥٢,٩٨%) إلى (٧٣,١٣%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٣,١١) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

البعد الثالث " العدالة التفاعلية " قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٥٦,٧٢%) إلى (٦٤,٢٧%) ، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٢,٩٩) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي. وقد تمثلت الأهمية المئوية لإستبيان العدالة التنظيمية ككل (٦٠,٩٠%) ، والدرجة الكلية لمستوي متوسط العدالة التنظيمية ككل (٣,٠٤) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلاً من "تور منشي (٢٠١٧م)، عبير مصطفى (٢٠١٧م)، بن دحو سمية، سهيل مقدم (٢٠١٧م)، فراح العربي (٢٠١٨م)، عبد الله السبيعي (٢٠١٩م)، Hamdi Abouelkacom (2019)، امانى الطببائي، منيرة بطيبان" (٢٠٢١م) بأن العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة مستواها متوسط بالمؤسسة.

أشارت نتائج دراسة "جمال زيد، حورية الزعيمي (٢٠٢٢م) إلى وجود قدر متوسط من العدالة التنظيمية مما يجعل المؤسسة بحاجة إلى زيادة الاهتمام بالعدالة التنظيمية والعمل على تحسين تصور الموظفين لها من خلال تعزيز نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف. (١٣: ٤١٣)

كما اشارت نتائج دراسة "أحلام لعيني، بشري شربال" (٢٠٢١م) إلى أن مستوي العدالة التنظيمية بالمؤسسة كان متوسطاً في جميع أبعاده لذلك يجب علي المؤسسة زيادة مستوي العدالة التنظيمية لما في ذلك من تأثير واضح علي نجاح العمل وإرضاء العاملين. (١: ٦٦)

أشار "سعد رضوي" (٢٠٢١م) إلى أنه عندما تمتلك المؤسسة مستوي عدالة تنظيمية متوسط فيجب عليها الحفاظ علي هذا المستوي والسعي نحو زيادته. (٢٣ : ٢٩٥)

وكذلك أشار "ضرغام العميدي" (٢٠٢١م) إلى ضرورة الإهتمام بتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية بالمؤسسات لزيادة مستواها وذلك من خلال تطبيق مختلف البنود المرتبطة بالتعاملات مع الموظفين وكذلك توزيع الاجور والاعباء وفي سبل الاثابة والعقاب. (٢٨ : ٩٤)

وأوصي كلا من Apenkwah (2019)، علي الحصنة (٢٠١٩م)، رجاء يونس (٢٠٢١م) بضرورة الاهتمام من قبل المؤسسات بزيادة مستوي العدالة التنظيمية وذلك من خلال تقويم أبعادها الثلاثة. (٥٨ : ٨)، (٣٦ : ٥٣٥)، (١٩ : ٤٠٢)

كما أوصي صابر بحري ، مني خرموش (٢٠١٧م) بضرورة تبني المؤسسات لخطه ومعايير تضمن رفع مستوي العدالة التنظيمية لديها. (٢٦ : ١٠٣)

وبناءً على ما سبق يري الباحث أن التساؤل الأول تم الإجابة عليه.

- عرض نتائج التساؤل الثاني:

١- ما مستوي إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟

جدول (١٤)

مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الثاني (ما مستوي إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المنوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
البعد الأول: الكفاءة الذاتية														
١	لدي القدرة علي إبداء الرأي وعرض المقترحات دون خوف.	١٣٥	٥١,٥٣	٤١	١٥,٦٥	٣٦	١٣,٧٤	٣٣	١٢,٦٠	١٧	٦,٤٩	٧٨,٦٣	٨	مرتفع
٢	امتلك القدرة علي تمثيل الوزارة في حدود تخصصي الوظيفي.	١٦٢	٦١,٨٣	٧١	٢٧,١٠	٢١	٨,٠٢	٦	٢,٢٩	٢	٠,٧٦	٨٩,٣٩	١	مرتفع جداً
٣	اقدم الدعم لزملائي عند الحاجة.	١٥٢	٥٨,٠٢	٦٣	٢٤,٠٥	٢٨	١٠,٦٩	١٤	٥,٣٤	٥	١,٩١	٨٦,١٨	٦	مرتفع جداً
٤	أري أنني امتلك المهارات اللازمة.	١٥٤	٥٨,٧٨	٦٧	٢٥,٥٧	٢٥	٩,٥٤	١٢	٤,٥٨	٤	١,٥٣	٨٧,١٠	٢	مرتفع جداً
٥	لدي القدرة علي تكوين علاقات جيدة مع زملائي في العمل.	١٥٢	٥٨,٠٢	٦٦	٢٥,١٩	٢٨	١٠,٦٩	١٢	٤,٥٨	٤	١,٥٣	٨٦,٧٢	٤	مرتفع جداً
٦	أواجه التحديات دون تردد.	١٥٢	٥٨,٠٢	٦٣	٢٤,٠٥	٢٧	١٠,٣١	١٥	٥,٧٣	٥	١,٩١	٨٦,١١	٧	مرتفع جداً
٧	لدي القدرة علي فهم وتحليل التحديات.	١٥٣	٥٨,٤٠	٦٤	٢٤,٤٣	٢٧	١٠,٣١	١٣	٤,٩٦	٥	١,٩١	٨٦,٤٩	٥	مرتفع جداً

تابع جدول (١٤)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الثاني (ما مستوي
إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المنوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٨	لدي القدرة علي إنجاز المهام بدقة مع مراعاة (الوقت، المتاح، التكلفة المناسبة).	١٥٤	٥٨,٧٨	٦٧	٢٥,٥٧	٢٥	٩,٥٤	١٢	٤,٥٨	٤	١,٥٣	١١٤١,٠٠	٤,٣٥	٨٧,١٠	٢ مكرر	مرتفع جداً
البعد الأول: الكفاءة الذاتية																
البعد الثاني: الأمل																
١	لدي حماس شديد لتحقيق أهدافي.	١٣٠	٤٩,٦٢	٢٦	٩,٩٢	٤٠	١٥,٢٧	٢٥	٩,٥٤	٤١	١٥,٦٥	٩٦٥,٠٠	٣,٦٨	٧٣,٦٦	٣	مرتفع
٢	أؤمن بأن الإرادة هي أساس النجاح.	٢٢	٨,٤٠	٥١	١٩,٤٧	٧٧	٢٩,٣٩	٥٨	٢٢,١٤	٥٤	٢٠,٦١	٧١٥,٠٠	٢,٧٣	٥٤,٥٨	٧	متوسط
٣	أحرص علي تقييم مدي تقدمي في إنجاز الأهداف.	١٣٥	٥١,٥٣	٢٨	١٠,٦٩	٤٤	١٦,٧٩	٢٧	١٠,٣١	٢٨	١٠,٦٩	١٠٠١,٠٠	٣,٨٢	٧٦,٤١	٢	مرتفع
٤	أواصل تحقيق الأهداف بشكل أكثر نشاطاً.	١٢٩	٤٩,٢٤	٢٥	٩,٥٤	٤٠	١٥,٢٧	٢٧	١٠,٣١	٤١	١٥,٦٥	٩٦٠,٠٠	٣,٦٦	٧٣,٢٨	٤	مرتفع
٥	أري أنني أسير في الاتجاه الصحيح لإنجاز المهام.	٦١	٢٣,٢٨	٤٨	١٨,٣٢	٥٧	٢١,٧٦	٥٥	٢٠,٩٩	٤١	١٥,٦٥	٨١٩,٠٠	٣,١٣	٦٢,٥٢	٦	متوسط
٦	أري أن التجارب الجديدة قد تساهم في تطوير العمل.	١٣٧	٥٢,٢٩	٢٨	١٠,٦٩	٤٢	١٦,٠٣	٢٧	١٠,٣١	٢٨	١٠,٦٩	١٠٠٥,٠٠	٣,٨٤	٧٦,٧٢	١	مرتفع
٧	أري أن العمل يدار بشكل صحيح لتحقيق الأهداف.	١٠٦	٤٠,٤٦	٢٠	٧,٦٣	٣٢	١٢,٢١	٥٤	٢٠,٦١	٥٠	١٩,٠٨	٨٦٤,٠٠	٣,٣٠	٦٥,٩٥	٥	متوسط
البعد الثاني: الأمل																
مرتفع																

تابع جدول (١٤)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الثاني (ما مستوي
إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المنوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك							
البعد الثالث: التفاؤل																
١	اعتقد أن المشكلات والتحديات التي قابلتني تحمل في طياتها جوانب إيجابية تساهم في التطوير.	٢٦	٩,٩٢	٢٧	١٠,٣١	٥٠	١٩,٠٨	٨٥	٣٢,٤٤	٧٤	٢٨,٢٤	٦٣٢,٠٠	٢,٤١	٤٨,٢٤	٦	منخفض
٢	انطلق بإيجابية لما سيحدث لوظيفتي مستقبلاً.	٢٧	١٠,٣١	٢٨	١٠,٦٩	٥٠	١٩,٠٨	٨٠	٣٠,٥٣	٧٧	٢٩,٣٩	٦٣٤,٠٠	٢,٤٢	٤٨,٤٠	٤	منخفض
٣	اعلم أن ما من مشكلة إلا ولها حل.	٢٦	٩,٩٢	٣٠	١١,٤٥	٤٩	١٨,٧٠	٨٣	٣١,٦٨	٧٤	٢٨,٢٤	٦٣٧,٠٠	٢,٤٣	٤٨,٦٣	٢	منخفض
٤	اعتقد أن عملي هو أحد الأشياء المميزة في حياتي.	٢٨	١٠,٦٩	٢٩	١١,٠٧	٥٠	١٩,٠٨	٨١	٣٠,٩٢	٧٤	٢٨,٢٤	٦٤٢,٠٠	٢,٤٥	٤٩,٠١	١	منخفض
٥	أحدث زملائي علي النظر للمستقبل بإيجابية.	٢٧	١٠,٣١	٢٨	١٠,٦٩	٥٠	١٩,٠٨	٨٠	٣٠,٥٣	٧٧	٢٩,٣٩	٦٣٤,٠٠	٢,٤٢	٤٨,٤٠	٤ مكرر	منخفض
٦	اتوقع دائماً حدوث الأشياء الجيدة أكثر من الأشياء السيئة.	٢٧	١٠,٣١	٢٨	١٠,٦٩	٥٠	١٩,٠٨	٨٢	٣١,٣٠	٧٥	٢٨,٦٣	٦٣٦,٠٠	٢,٤٣	٤٨,٥٥	٣	منخفض
٧	ما حققته من إنجاز يجعلني أؤمن بحتيميّة النجاح.	٢٥	٩,٥٤	٢٦	٩,٩٢	٥٠	١٩,٠٨	٨٥	٣٢,٤٤	٧٦	٢٩,٠١	٦٢٥,٠٠	٢,٣٩	٤٧,٧١	٧	منخفض

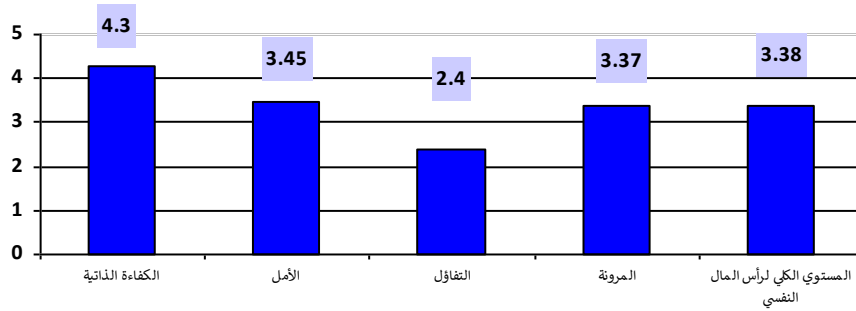
تابع جدول (١٤)
مجموع الدرجات والأهمية النسبية لعينة البحث حول عبارات التساؤل الثاني (ما مستوي
إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟) (ن = ٢٦٢)

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق اطلاقاً		مجموع الدرجة	المتوسط الحسابي	الأهمية المئوية	الترتيب	المستوي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك							
٨	أعلم أن ما سأحققه من إنجاز سوف يقابل بالتقدير المناسب.	١٦	٦,١١	٢٢	٨,٤٠	٥٤	٢٠,٦١	٨٨	٣٣,٥٩	٨٢	٣١,٣٠	٥٨٨,٠٠	٢,٢٤	٤٤,٨٩	٨	منخفض
البعد الثالث: التفاؤل													٤٧,٩٨	٢,٤٠	٦٢٨,٥٠	منخفض
البعد الرابع: المرونة																
١	لدي القدرة على التكيف مع المشكلات والتحديات الطارئة.	١٢٥	٤٧,٧١	٢٢	٨,٤٠	٤٣	١٦,٤١	٣٩	١٤,٨٩	٣٣	١٢,٦٠	٩٥٣,٠٠	٣,٦٤	٧٢,٧٥	٢	مرتفع
٢	عادة ما تكون هناك سبل بديلة للتعامل مع المواقف المختلفة.	٢٨	١٠,٦٩	٤٨	١٨,٣٢	٧٥	٢٨,٦٣	٦٥	٢٤,٨١	٤٦	١٧,٥٦	٧٣٣,٠٠	٢,٨٠	٥٥,٩٥	٥	متوسط
٣	أدرك أن لكل موقف طريقة تناسبه في التعامل.	١٢٥	٤٧,٧١	٢٢	٨,٤٠	٤٣	١٦,٤١	٣٩	١٤,٨٩	٣٣	١٢,٦٠	٩٥٣,٠٠	٣,٦٤	٧٢,٧٥	٢ مكرر	مرتفع
٤	لدي القدرة على التكيف مع الأعباء الإضافية.	٢٩	١١,٠٧	٤٨	١٨,٣٢	٧٢	٢٧,٤٨	٦٦	٢٥,١٩	٤٧	١٧,٩٤	٧٣٢,٠٠	٢,٧٩	٥٥,٨٨	٦	متوسط
٥	يمكنني تخطي العقبات التي تواجهني بشكل أسرع.	١٢٥	٤٧,٧١	٢٢	٨,٤٠	٤٣	١٦,٤١	٣٩	١٤,٨٩	٣٣	١٢,٦٠	٩٥٣,٠٠	٣,٦٤	٧٢,٧٥	٢ مكرر	مرتفع
٦	عندما يكون أدائي أقل من المطلوب فإنني أدرك ذلك سريعاً وأطور من نفسي.	١٢٧	٤٨,٤٧	٢٦	٩,٩٢	٤٩	١٨,٧٠	٣٢	١٢,٢١	٢٨	١٠,٦٩	٩٧٨,٠٠	٣,٧٣	٧٤,٦٦	١	مرتفع
البعد الرابع: المرونة													٦٧,٤٦	٣,٣٧	٨٨٣,٦٧	متوسط

جدول (١٥)

المتوسط الحسابي و الأهمية المئوية لإستجابات عينة البحث في استبيان رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

م	ابعاد رأس المال النفسي	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الأهمية المئوية	الترتيب	المستوي
١	البعد الأول: الكفاءة الذاتية	٨	٤,٣٠	٨٥,٩٧	١	مرتفع جدا
٢	البعد الثاني: الأمل	٧	٣,٤٥	٦٩,٠٢	٢	مرتفع
٣	البعد الثالث: التفاؤل	٨	٢,٤٠	٤٧,٩٨	٤	منخفض
٤	البعد الرابع: المرونة	٦	٣,٣٧	٦٧,٤٦	٣	متوسط
	المستوي الكلي	٢٩	٣,٣٨	٦٧,٦١		متوسط



شكل (٢)

يوضح متوسط رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة.

يتضح من جدول (١٤)، جدول (١٥)، وشكل (٢) أن الدرجة الكلية لمتوسط مستوي رأس المال النفسي هي (٣,٣٨) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

٢- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الثاني:

بدراسة النتائج المدرجة بجدول (١٤)، و جدول (١٥) وشكل (٢) والخاصة بأراء عينة البحث في استبيان رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية، يتضح أن: البعد الأول "الكفاءة الذاتية" قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٧٨,٦٣%) إلي (٨٩,٣٩%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٤,٣٠) وهو ما يقع في (المستوي المرتفع جداً) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلاً من "هاني الفقعاوي (٢٠١٩م)، منصور المطيري (٢٠٢١م)، عبد الرحمن أبو هلال (٢٠٢١م)، الاء الشويبات (٢٠٢١م)، سهير صديق" (٢٠٢١م).

البعد الثاني "الأمل" قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٥٤,٥٨%) إلى (٧٦,٧٢%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٣,٤٥) وهو ما يقع في (المستوي المرتفع) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلاً من Caballero et al (2019)، Sabri, A.K., & Tostein, R. (2020)، صبحي الحارثي (٢٠٢٠م)، دعاء سليم (٢٠٢١م)، أسماء عبد الباري (٢٠٢١م)، الاء الشويات (٢٠٢١م).

البعد الثالث "التفاؤل" قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٤٤,٨٩%) إلى (٤٩,٠١%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٢,٤٠) وهو ما يقع في (المستوي المنخفض) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلاً من Khosravizadeh et al (٢٠١٧م)، ميثاق الفتلاوي (٢٠١٨م)، Cintantya et al (2018)، عبد الله العولقي (٢٠١٩م)، علاء محمد (٢٠٢١م).

البعد الرابع "المرونة" قد تراوحت الأهمية المئوية لعباراته ما بين (٥٥,٨٨%) إلى (٧٤,٦٦%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط البعد الأول (٣,٣٧) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلاً من محمد البردان (٢٠١٧م)، وليد ابو المعاطي، منار أحمد (٢٠١٨م)، O'Toole (2018)، رنا صبر (٢٠١٨م)، Cintantya et al (2018).

وقد تمثلت الأهمية المئوية لإستبيان رأس المال النفسي ككل (٦٧,٦١%)، والدرجة الكلية لمستوي متوسط رأس المال النفسي ككل (٣,٣٨) وهو ما يقع في (المستوي المتوسط) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كلاً من محمد البردان (٢٠١٧م)، Khosravizadeh et al (٢٠١٧م)، رنا صبر (٢٠١٨م)، وليد ابو المعاطي، منار أحمد (٢٠١٨م)، عبد الله العولقي (٢٠١٩م)، سعد العتيبي (٢٠٢١م).

اوصي ميثاق الفتلاوي (٢٠١٨م)، عايدة معوض (٢٠١٨م) بأن المؤسسات بحاجة إلى الإهتمام بتنمية رأس المال النفسي للعاملين وذلك من خلال تقديرهم مادياً ومعنوياً وخلق قنوات اتصال أكثر فعالية والسماح لهم بالمشاركة في صنع القرارات الخاصة بالمؤسسة. (٤٧: ٢٦٣)، (٢٩: ٣٦١)

أشار Tsaur, Hsu, & Lin (2019) إلى أن المؤسسات بحاجة إلى زيادة إيجابية رأس المال النفسي للعاملين بها لما في ذلك من عوائد نفعية كبيرة علي المؤسسات من حيث منع الصراعات والخلافات وكذلك النية في ترك العمل وكذلك زيادة الانغماس في العمل والتفاؤل تجاه مستقبل العمل والمؤسسة. (٧٩: ١٣٣)

أوصت سمر شاهين (٢٠١٩م) في دراستها بضرورة تنمية رأس المال النفسي علي مستوى الافراد والحفاظ عليه باعتبار ثروة قيمة تمتلكها المؤسسة لأنه يسهم في تحسين الاداء التنظيمي وتحقيق التميز والتقدم المستمر. (٢٤ : ٥٥)

أوصي "حاتم عبد الله، عبد الفتاح رمضان" (٢٠٢١م) بأن تهتم المؤسسات والشركات بمختلف أنواعها برأس المال النفسي لما له من دور ملموس في رفع كفاءة العاملين بها ومستوي التفاؤل والأمل والمرونة لديهم. (١٥ : ١٧٦)

وبناءً على ما سبق يري الباحث أن التساؤل الثاني تم الإجابة عليه.

- عرض نتائج التساؤل الثالث:

١- ما العلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟

جدول (١٦)

معامل الارتباط بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية

الدرجة الكلية لابعاد رأس المال النفسي.	المرونة	التفاؤل	الأمل	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي العدالة التنظيمية
٠,٦٣	٠,٦٠	٠,٥٩	٠,٦٣	٠,٦٢	البعد الأول: العدالة التوزيعية.
٠,٦١	٠,٥٧	٠,٥٣	٠,٥٥	٠,٥٨	البعد الثاني: العدالة الإجرائية.
٠,٦٢	٠,٦١	٠,٥٨	٠,٦٢	٠,٥٩	البعد الثالث: العدالة التفاعلية. "عدالة التعاملات"
٠,٦٠	٠,٥٩	٠,٦١	٠,٥٨	٠,٦٠	الدرجة الكلية لأبعاد العدالة التنظيمية.

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,١٣٩)

يوضح جدول (١٦) إلى وجود علاقة ارتباط طردية موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي، حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على وجود هذه العلاقة الارتباطية الطردية الموجبة.

٢- مناقشة و تفسير نتائج التساؤل الثالث:

بدراسة النتائج المدرجة بجدول (١٦) والخاصة بمعامل الارتباط بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية، يتضح أن معامل الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة قد تراوحت ما بين (٠,٥٣) إلي (٠,٦٣)، وكذلك معامل ارتباط الدرجة الكلية لأبعاد العدالة التنظيمية والدرجة الكلية لأبعاد رأس المال النفسي تمثلت في (٠,٦٠) وتلك القيم المحسوبة في العلاقة الارتباطية تعد أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل ذلك علي وجود هذه العلاقة

ب- بالنسبة للتساؤل الثاني "ما مستوى إيجابية رأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟":

١- أن رأس المال النفسي ككل مستواه "متوسط" بوزارة الشباب والرياضة المصرية.
٢- أن البعد الأول "الكفاءة الذاتية" لرأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة مستواه "مرتفع جدا".

٣- أن البعد الثاني "الأمل" لرأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة مستواه "مرتفع".
٤- أن البعد الثالث "التفاؤل" لرأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة مستواه "منخفض".
٥- أن البعد الرابع "المرونة" لرأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة مستواه "متوسط".
ج- بالنسبة للتساؤل الثالث "ما العلاقة بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية؟":

١- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:
- ١- إهتمام المؤسسات الرياضية بتطبيق أبعاد العدالة التنظيمية لما في ذلك من مردود إيجابي علي العمل والعاملين.
 - ٢- إهتمام المؤسسات الرياضية بزيادة إيجابية رأس المال النفسي لديها لما في ذلك من مردود إيجابي علي العمل.
 - ٣- علي المؤسسات أن تدرك العلاقة الإرتباطية ما بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي وذلك لتحقيق أهدافها المرحلية والنهائية.
 - ٤- علي وزارة الشباب والرياضة أن تسعى لوضع خطط وسياسات تهدف إلي زيادة مستوى كل من العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بها.
 - ٥- علي وزارة الشباب والرياضة أن تتابع بشكل مستمر مستوى كل من العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي بها وذلك للتدخل الفوري وتصحيح المسار.
 - ٦- ضرورة إهتمام الباحثين والتوجه نحو إجراء مزيد من الدراسات حول متغيرات الدراسة وعلاقتها بمتغيرات أخرى بالمؤسسات الرياضية علي مختلف أشكالها.
 - ٧- ضرورة إهتمام الباحثين والتوجه نحو إجراء مزيد من الدراسات حول العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بالمؤسسات الرياضية علي مختلف أشكالها.

- ٨- ضرورة إهتمام الباحثين والتوجه نحو إجراء المزيد من الدراسات لمساعدة وزارة الشباب والرياضة علي تحقيق أهدافها بإعتبارها الجهة المركزية لقطاعي الشباب والرياضة.
- ٩- علي وزارة الشباب والرياضة والمؤسسات الرياضية والباحثين الاطلاع علي نتائج وتوصيات الدراسة لتعميم الإستفادة.

((المراجع))

أولاً/ المراجع العربية

- ١- أحلام لعبي، بشري شربال (٢٠٢١م): أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء- جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيي، الجزائر.
- ٢- أحمد سعيد صالح (٢٠٢٢م): رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي كمنبئين لجودة حياة الطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، مركز النشر والترجمة، جامعة المجمع، ع٢٦.
- ٣- أسماء فتحي عبد الباري (٢٠٢١م): رأس المال النفسي لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية، بحث منشور، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، مج١٣، ع٤٨.
- ٤- آلاء محمد الشويكات، حسين سالم الشرعة (٢٠٢١م): مساهمة عناصر رأس المال النفسي وقوة الأنا في التنبؤ بالضغط النفسي لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في الأردن، بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، مج١٢، ع٣٤.
- ٥- الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية (٢٠٢٢م): تقييم مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين بوزارة الشباب والرياضة، بحث منشور، المجلة العلمية للبحوث التطبيقية في المجال الرياضي، وزارة الشباب والرياضة، مج٢، ع١٤.
- ٦- الفرحتي السيد محمود، امانى زكريا صموئيل (٢٠٢٠): علاقة ممارسات القيادة الأصلية برأس المال النفسي والجهد الانفعالي في التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية، بحث منشور، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج٣٠، ع١٠٨.

- ٧- أماني عبد الرزاق الطبطبائي، منيرة بطي بطيبان (٢٠٢١م): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالنفاؤل لدي عينة من الموظفين الكويتيين في إدارة رعاية المسنين، بحث منشور، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، الكويت، مج ١، ع ١.
- ٨- أميمة حلمي مصطفى (٢٠١٧م): العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا "دراسة ميدانية"، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٤١، ج ٣.
- ٩- إيناس سيد جوهر (٢٠٢١م): رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، بحث منشور، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض أطفال، جامعة الإسكندرية، مج ١٣، ع ٤٨.
- ١٠- بن دحو سمية، سهيل مقدم (٢٠١٧م): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي : راسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران، بحث منشور، مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران، الجزائر، ع ٧.
- ١١- بيدي أسامة (٢٠٢٢م): رأس المال النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية التنظيمية لدي عينة من أساتذة العلوم الإجتماعية بجامعة المسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر.
- ١٢- تمارا محمد زقوت، ممدوح عبد العزيز رفاعي (٢٠٢٠م): رأس المال النفسي كمنظور حديث في تحقيق الالتزام التنظيمي، بحث منشور، مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص، المركز الديمقراطي العربي، برلين، مج ٢، ع ٥.
- ١٣- جمال درهم زيد، حورية سمير الزعيمي (٢٠٢٢م): أثر العدالة التنظيمية في الإحترق الوظيفي " دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية بأمانة العاصمة صنعاء"، بحث منشور، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي ، ع ٣٤، اليمن.
- ١٤- جيهان عثمان محمود (٢٠٢٠م): رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الاعدادية، بحث منشور، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج ٧٥.

- ١٥- حاتم علي عبد الله، عبد الفتاح حسن رمضان (٢٠٢١م): الأسس البنائية لرأس المال النفسي ودورها في التأسيس البنائي لرأس المال الفكري" بحث تحليلي لآراء عينة من المهندسين في شركة نفط الشمال - فرع صلاح الدين"، بحث منشور، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، مج ٤٠، ع ١٣١.
- ١٦- حسين واري، علي لفقير (٢٠٢١م): أثر رأس المال النفسي على رفاهية العاملين : دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، بحث منشور، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة الحاج لخضر، مج ٦، ع ١٤.
- ١٧- حمزة فرطاس، عائشة نحوي (٢٠١٨م): العدالة التنظيمية: الأبعاد والنظريات المفسرة لها، بحث منشور، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع ٢٦، ج ١.
- ١٨- دعاء علي سليم (٢٠٢١م): أثر الذكاء الأخلاقي للمدراء كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بالتطبيق على الهيئة العامة للأبنية التعليمية، بحث منشور، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع ١٤.
- ١٩- رجاء عبد الرحمن يونس (٢٠٢١م): العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية المنظمة، بحث منشور، مجلة وميض الفكر للبحوث، ع ٩٤.
- ٢٠- رنا صبر (٢٠١٨م): الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي "بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية"، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٢٤، ع ١٠٣، ٢٤٠-٢٧٤.
- ٢١- زينب اسماعيل الغرابلي (٢٠٢٠م): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي "دراسة تطبيقية"، بحث منشور، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع ٩٤.
- ٢٢- سعد بن مرزوق العتيبي (٢٠٢١م): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الاصيلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، بحث منشور، مجلة الجامعة

- الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، السعودية، مج ٢٩، ع ٣.
- ٢٣- سعد نعيم رضوي (٢٠٢١م): العدالة التنظيمية لمديري المدارس الإعدادية في واسط وعلاقتها بالإلتزام الوظيفي من وجهة نظر المدرسين والمدرسات، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، ع ٤٢، ج ١.
- ٢٤- سمر محمد شاهين (٢٠١٩م): أثر رأس المال النفسي على التميز الأكاديمي: دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس، بحث منشور، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع ٤٤.
- ٢٥- سهير شاكر صديق (٢٠٢١م): تأثير رأس المال النفسي الايجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، بحث منشور، مجلة الريادة للمال والأعمال، كلية العلوم السياسية، الجامعة المستنصرية، العراق. مج ٢، ع ١٤.
- ٢٦- صابر بحري، مني خرموش (٢٠١٧م): العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطننة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر، بحث منشور، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، الجزائر، مج ٣، ع ٢٤.
- ٢٧- صبحي بن سعيد الحارثي (٢٠٢٠م): رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، بحث منشور، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، مج ١٤، ع ٢.
- ٢٨- ضرغام علي العميدي (٢٠٢١م): العدالة التنظيمية استراتيجية مؤثرة لمواجهة السلوكيات الانتقامية لدى العاملين، بحث منشور، مجلة مركز دراسات الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، ع ٦٣.
- ٢٩- عايدة سيد معوض (٢٠١٨م): دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية علي رأس المال النفسي "دراسة تطبيقية علي القطاع المصرفي الحكومي بجمهورية مصر العربية"، بحث منشور، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مج ٤٨، ع ٢٤.
- ٣٠- عبد الرحمن حسن أبو هلال (٢٠٢١م): أثر رأس المال النفسي علي الأداء الوظيفي لدي العاملين بوزارة الداخلية في محافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.

- ٣١- عبد العال عبد الله عبد الله (٢٠٢١م): رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مج ١٢، ع ٣٤.
- ٣٢- عبد الله احمد العولقي (٢٠١٩م): أثر القيادة الجديرة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي - رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، بحث منشور، مجلة إقتصاد المال والأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة إب، اليمن، مج ٣، ع ٣٤.
- ٣٣- عبد الله محمد السبيعي (٢٠١٩م): درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة آل البيت ، الأردن.
- ٣٤- عبير مختار مصطفى (٢٠١٧م): أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي "دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر فرع اسيوط"، بحث منشور، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع ٤٤.
- ٣٥- علاء محمد (٢٠٢١م): رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضه" في ضوء بعض المتغيرات"، بحث منشور، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، ع ١٦.
- ٣٦- علي بن سعيد الحصنة (٢٠١٩م): العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة ببشة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين، بحث منشور، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط، مج ٣٥ ، ع ٢.
- ٣٧- علي حسون الطائي وآخرون (٢٠٢٠م): دور المهارات الناعمة في تعزيز رأس المال النفسي "دراسة استطلاعية في ديوان وزارة النفط"، بحث منشور، مجلة المثني للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة المثني، مج ١٠، ع ٣٤.
- ٣٨- فراح العربي (٢٠١٨م): أثر العدالة والثقة التنظيمية علي الإلتزام التنظيمي "نموذج مقترح" دراسة تطبيقية علي المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة أبو بكر بلقايد.

- ٣٩- فكري لطيف متولي (٢٠٢١م): رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة، بحث منشور، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، مج ٣، ع ٥٤.
- ٤٠- كمال برباوي، عبد القادر خليفة (٢٠١٦م): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي "دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية بشار"، بحث منشور، مجلة الباحث، ع ١٦.
- ٤١- محمد عارف عارف (٢٠٢١م): نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية" دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأسمدة والكيماويات في مصر"، بحث منشور، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مج ١٩، ع ٣٠٣ ج ١.
- ٤٢- محمد عتريس (٢٠٢٠م): إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الزقازيق "دراسة حالة"، بحث منشور، مجلة الإدارة التربوية، مج ٧، ع ٢٧.
- ٤٣- محمد فوزي البردان (٢٠١٧م): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل (دراسة ميدانية)، رسالة دكتوراه، قسم ادارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
- ٤٤- مراد رمزي، هواتف رابح (٢٠١٩م): العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالقطاع الصناعي الخاص بالمنطقة الصناعية ولاية سطيف، بحث منشور، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، جامعة عاشور زيان الحلفة، مج ٢، ع ٧٤.
- ٤٥- منال أبو الفتوح عويضة (٢٠٢١م): العدالة التنظيمية: مدخلا لتفعيل المناخ التربوي بمدارس التعليم الأساسي المعتمدة، بحث منشور، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بني سويف، مج ١٨، ع ١٠٦.
- ٤٦- منصور عبد الله المطيري (٢٠٢١م): رأس المال النفسي وعلاقته بالتوجه نحو التفوق الرياضي لدى طلاب المرحلة الثانوية بدولة الكويت، بحث منشور، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٨٩، ج ١.

- ٤٧- ميثاق هاتف الفتلاوي (٢٠١٨م): العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام في كربلاء المقدسة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، مج ١٥، ع ٤٤.
- ٤٨- نجوي دراوشة (٢٠١٧م): العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بحث منشور، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، الأردن، مج ١٣، ع ٣٤.
- ٤٩- نور أبو ليلة (٢٠٢٠م): الخصائص الريادية لدي مديري المدارس الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها برأس المال النفسي لدي المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين.
- ٥٠- نور بنت فؤاد منشي (٢٠١٧م): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى القيادات الإدارية في إسكان الطالبات بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- ٥١- هاني فؤاد الفقعاوي (٢٠١٩م): القيادة الخادمة ودورها في تعزيز رأي المال النفسي "دراسة ميدانية علي المدراء العاملين في الجامعات في قطاع غزة"، رسالة اجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- ٥٢- هبة حسين إسماعيل (٢٠١٩م): رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغط لدي معلمي التربية الخاصة، بحث منشور، مجلة البحث العلمي في الآداب، ع ٢٠٤، ج ٤.
- ٥٣- هيفاء محمد علي (٢٠٢١م): أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٥٤- وفيفة علي (٢٠٢٢م): أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، مج ٣٨، ع ١٤.
- ٥٥- وليد محمد ابو المعاطي، منار منصور احمد (٢٠١٨م): رأس المال النفسي وعلاقتة بالالتزام المهني لدي معلمي التعليم العام، بحث منشور، مجلة العلوم التربوية، ع ٣، ج ٢.

- ٥٦- ياسر عبد الوهاب (٢٠١٧م): العدالة التنظيمية وتأثيرها علي الرضا الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري، بحث منشور، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية- قسم العلوم الإقتصادية والقانونية، ع ١٨.
- ٥٧- يسرا شعبان بلبل، احسان شكري حجازي (٢٠٢١): نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، بحث منشور، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع ٣٦.

ثانياً/ المراجع الأجنبية

- 58- Apenkwah, P. E. T. E. R. (2019). The Influence of Organisational Justice on Job Satisfaction in the Parliamentary Service of Ghana (Doctoral dissertation, University of Ghana).
- 59- Ball, H. (2018). The Role of Mindfulness in Psychological Well-Being and Psychological Capital. Emporia State University, M.A. Dissertations.
- 60- Caballero, Gloria., Alvarez- Gonzalez, Paula., Lopez- Miguens, Maria Jesus. (2020). Studies in Higher Education, v (45), n (12), p. 2634- 2652.
- 61- Cintantya, H., & Salendu, A. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Employees in Bank Syariah X. The 2nd International Conference on Strategic and Global Studies, Universitas Indonesia, Department of Psychology, Indonesia.
- 62- Cromer, K. W. (2019). A Conceptual model of volunteer engagement: The influence of organizational assimilation and psychological capital construts as reflections of overall volunteer engagement attitude on multi-dimensionai and overall individual effective volunteer

behavior. Unpublished doctoral dissertation. University of TUL

- 63- **Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020).** Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-10.
- 64- **Eric G. Lamberta,* , Linda D. Keenab, Matthew Leonec, David Mayd, Stacy H. Haynes (2019):** The effects of distributive and procedural justice on jobsatisfaction and organizational commitment of correctional staff (2)
- 65- **Fang, S., & Ding, D. (2020).** The efficacy of group-based acceptance and commitment therapy on psychological capital and school engagement: A pilot study among Chinese adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16, 134- 143.
- 66- **Hamdi Abouelkacem, 2019,** the impact of perceived organizational Justice on organizational commitment amongg bouchrit corporation Employees, turkey.
- 67- **He, C., Jia, C., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019).** Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231- 241.
- 68- **Jason L. Stratman ،Carolyn M. Youssef- Morgan ،(2019) ،**“Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior” ، *Safety Science* 116 ،pp. 13–25.
- 69- **Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018).** "The impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The

- role of organizational hierarchy". {Electronic Version}. International Journal of Hospitality Management, 75,1-9.
- 70- Khosravizadeh O, Vatankhah S, Alirezaei S, Doosty F, Mousavi Esfahani H, Rahimi M.** Organizational Citizenship Behavior and its Relationship with Psychological Capital: A Survey of Hospital Staffs. Evidence Based Health Policy, Management & Economics. 2017; 1(1): 24-31.
- 71- Kim, M.; Kim, Y. D., & Lee, H. (2020).** It is time to consider athletes' wellroles of authentic leadership and pdychological capital. Sport Management Review, 23, 964-977.
- 72- Mahfuda, T., Triyonoa, O. B., Sudiraa, P., & Mulyani, Y. (2020).** The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. 34 T. Journal of European Research on Management and Business Economics, 26, 33-39.
- 73- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019).** How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. Journal of Management & Organization, 25(1), 58-80.
- 74- O'Toole- Arzola, Susan. (2018).** Leading education with hope: A collective case study on the role of hope in superintendent leadership. Proquest LLC, Ed. D. Dissertation, University of Verne.
- 75- Pitichat, T., Reichard, R., & Kea - Edwards, A. (2017).** Psychological Capital for Leader Development. Journal of Leadership & Organizational Studies, 25(1), p47-62

- 76- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student well-being. *International Journal of Educational Research*, 99, 1-9.
- 77- Sabri, A. N. I. K., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Pskolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(69), 332-342.
- 78- Sir Ramalu, S. and Janadari., (2020). “ Authentic leadership and organizational citizenship behaviour: the role of psychological capital”. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0110>.
- 79- Tsaor, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- 80- Xu, J., Liu, Y., & Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership & Organization Development Journal*; Bradford, 38 (7), 969 - 985.
- 81- Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research*, 72, 29-40.
- 82- Yu, X., Li, D., Tsai, C., & Wang, C. (2019), The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*, 24 (5), 420-437.