

واقع إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة

The reality of employees' perception of organization justice in the main unit of civil protection in Bouira

ذهبية سبتي⁽¹⁾ * سمير أيت عكاش⁽²⁾

⁽¹⁾ جامعة البويرة، مخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية، الجزائر،

d.sebti@univ-bouira.dz

⁽²⁾ جامعة البويرة، مخبر متعدد التخصصات في علوم الانسان والبيئة والمجتمع، الجزائر،

s.aitakkache@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2025/10/07؛ تاريخ القبول: 2025/12/11؛ تاريخ النشر: 2025/12/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى شعور العاملين للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة المتمثلة في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة، كما تهدف إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو العدالة التنظيمية حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة الوظيفية).

وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية شملت 150 عاملا بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة، حيث جمعت البيانات بواسطة استبانة تم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات أفراد عينة البحث نحو العدالة التنظيمية كانت متوسطة، كذلك بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية ترجع إلى المتغيرات الشخصية الوظيفية.

كلمات مفتاحية: العدالة التنظيمية؛ العدالة الإجرائية؛ العدالة التفاعلية؛ العدالة التوزيعية.

Abstract:

This study aims to identify the level of employees' perception of organization justice in its three dimensions (distributive justice, procedural justice, interactive justice) in the main unit of civil protection. It also aims to identify of the extent of the existence of statistically significant differences towards organization justice according to personal and functional characteristics (gender, age, qualification, years of experience).

This study was applied to a random sample of 150 employees in the main unit of civil protection in Bouira, where the data was collected by questionnaire, it was analyzed by the statistical package for social sciences (SPSS). The result of the study showed that the responses of the study sample members towards perception of organizational justice were moderate. It also showed that there were no statistically significant differences in the level of employees' perception of organizational justice due to personal and functional variables.

Keywords: Organizational Justice; Procedural Justice; Interactive Justice ; Distributive Justice.

المقدمة:

موضوع العدالة التنظيمية يعتبر محل اهتمام الأدبيات الإدارية الحديثة، لاسيما دراسات السلوك التنظيمي وهذا لا يعود لأهمية الموضوع فقط، وإنما لعلاقته المباشرة بمجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بدورها على نجاح وتطور المنظمات، وذلك من خلال السعي نحو تحقيق أهداف هذه المنظمات بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، فهي تتطلب أساسا لخلق مناخ إيجابي في العمل، وتهتم نظرية العدالة التنظيمية بإدراك الأفراد لعدالة القضايا المرتبطة بالعمل، وتوضح كيف يمكن للفرد أن يرى ويقيم على الصعيد الإنساني والوظيفي إنصاف الأساليب التي يعتمد عليها المدير معه.

يعد العنصر البشري عنصر فعال داخل المنظمة على غرار ما تملكه من موارد طبيعية ومادية ولا يمكن لأي منظمة أن تحقق أهدافها دون وجود موارد بشرية ذو كفاءة عالية ودون الاهتمام بهذا العنصر المهم وتوفير المناخ المناسب الذي تسوده العدالة التنظيمية والذي من شأنه أن يسهم إلى حد كبير في ظهور مشاعر انتماء العاملين للمنظمة، وعلى هذا الأساس تتجسد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما مدى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة؟

وتندرج تحت الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى إدراك العدالة التوزيعية لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة؟
- ما مستوى إدراك العدالة الإجرائية لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة؟
- ما مستوى إدراك العدالة التفاعلية لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة؟

- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى العاملين ترجع لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة الوظيفية.

فرضيات الدراسة: للإجابة على الإشكالية سيتم الاعتماد على الفرضيات التالية:

- انخفاض إدراك العاملين للعدالة التوزيعية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية.
- ارتفاع إدراك العاملين للعدالة الإجرائية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية.
- ارتفاع إدراك العاملين للعدالة التفاعلية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية.
- يتوقع وجود تباين في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة الوظيفية)

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية موضوع قياس مستوى ممارسة العدالة التنظيمية، ومساهمتها العلمية والعملية، والوقوف على مفهوم العدالة التنظيمية بأبعادها الرئيسية، كذلك زيادة الوعي الإداري بمفهوم العدالة التنظيمية، وإثارة اهتمام القيادات الإدارية بالنتائج المترتبة عن تطبيق العدالة التنظيمية.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- معرفة مستوى الشعور بالعدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التوزيعية لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة.
- قياس مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية من طرف العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة.
- إظهار ما إذا كانت المتغيرات الشخصية والوظيفية تؤثر على مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية أو لا.

المنهج المتبع: لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الملائم لموضوع وأهداف الدراسة والذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم العدالة التنظيمية:

إن الجذور التاريخية للعدالة التنظيمية ترجع إلى نظرية آدمز (Adms) للعدالة، (1965) وقد حظيت باهتمام كبير آنذاك، إذ اعتبرت من أهم نظريات السلوك الإنساني في المنظمات، والعدالة مفهوم يدل على أن الاجراء الذي يبدو لأحد الأفراد عادل، يمكن أن ينظر له من قبل شخص آخر على أنه متحيز وغير منصف، وتسعى العدالة التنظيمية لانقاص الفجوة بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد العاملين وخلق دوافع تساعد الإدارة على إيجاد أساليب تستخدمها لخلق مناخ تنظيمي إيجابي⁽¹⁾. حيث تشير هذه النظرية إلى أن العدالة التنظيمية تشكل دافعا لدى العاملين في الحصول على معاملة عادلة ويقوم معيار العدالة على مقارنة الفرد بين ما يحصل عليه من مخرجات مقابل المدخلات التي يقدمها مع ما يحصل عليه الآخرين من مخرجات مقابل ما يقدمونه من مدخلات⁽²⁾.

(1) أميرة أحمد الزهيري أحمد شعبان: أثر العدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات "دراسة تطبيقية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2018، ص 96.

(2) محمد الطعامة، أحلام رجب الشاوي: مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي بالعراق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2011، ص 9.

لقد تعددت المفاهيم المطروحة من قبل الباحثين الذين تناولوا العدالة التنظيمية، وذلك نظرا لأهميتها في الحياة التنظيمية وأثرها على العاملين في المنظمة وعلى سلوكياتهم واتجاهاتهم نحو العمل والمنظمة وزملاء العمل، نذكر منها ما يلي:

- العدالة التنظيمية هي القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم بها المؤسسة أعمالها وذلك في ثلاثة أبعاد هي كيفية تخصيص الموارد، وكيفية وضع الإجراءات لاتخاذ القرارات وتنفيذها، وكيفية التعامل الشخصي مع الأفراد⁽³⁾.

- وتعتبر أيضا عن القيمة التي تنتج من إدراك الموظف لمدى وجود موضوعية ونزاهة المخرجات والإجراءات التي تكون في المنظمة⁽⁴⁾.

- العدالة التنظيمية توضح كيف يمكن للفرد أن يرى ويقيم على الصعيد الإنساني والوظيفي إنصاف الأساليب التي يعتمدها المدير معه⁽⁵⁾. من خلال التعاريف السابقة يكمن القول أن العدالة التنظيمية عبارة عن الشعور بالإنصاف السائد في المنظمة والمطبق على العاملين من طرف المسؤولين.

أبعاد العدالة التنظيمية:

تناول الكثير من الكتاب والباحثين ثلاث أنواع للعدالة التنظيمية، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

أولا: العدالة التوزيعية

تشير العدالة التوزيعية إلى عدالة المنظمة في توزيع المكافآت والمخرجات والعوائد التي يحصل عليها الموظفون، ونجد من يرى بأنها ما يدركه الموظفون لعدالة المنظمة في

(3) أبو القاسم الأخضر حمدي: أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2015، المجلد 11، العدد 3، ص 546.

(4) سامر عبد الحميد البشاشة: أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية" دراسة ميدانية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2008، المجلد 4 العدد 4، ص 434.

(5) يوسف عبد عطية بحر، محمد ناصر راشد أبو سمعان: محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2017، ص 12.

توزيع مواردها فهي تتعلق بالإنصاف في المخرجات المتحصل عليها، وهي الحكم النهائي لعملية توزيع الموارد،⁽⁶⁾.

ولفهم أثر عدالة التوزيع على العلاقات بين العاملين داخل المنظمة بشكل أفضل يجب أن يؤخذ في الحسبان الأهمية النسبية لقيم العمل الاقتصادية والاجتماعية من وجهة نظر العاملين، فإذا زادت أهمية القيم الاقتصادية بالنسبة للعاملين فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون له الأثر الأكبر على سلوكهم، أما الحالات التي تطفئ فيها القيم الاجتماعية للعاملين على قيمهم الاقتصادية فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون أقل أهمية في التأثير على سلوك العاملين⁽⁷⁾. وللعدالة التوزيعية ثلاث قواعد هي⁽⁸⁾:

1. قاعدة الحاجة: وتعني إعطاء الأولوية للأشخاص ذوي الحاجات الماسة والضرورية مقارنة بغيرهم.

2. قاعدة النوعية: يقصد بها منح وإعطاء جميع العاملين فرصا متساوية في حصولهم على المكافآت دون أي اعتبار لأية فروق مهارة أو جسدية أو دينية... الخ كانت بينهم.

3. قاعدة المساواة: هذه القاعدة تقوم على أساس تقديم المكافآت تبعا لما يقدمه العامل، فالشخص الذي يعمل عدد ساعات أكثر يستحق الحصول على تعويضات أكبر عند المقارنة بمن يعمل ساعات أقل.

ثانيا: العدالة الإجرائية

العدالة الإجرائية ترتبط بعدالة الإجراءات التي يتم اعتمادها في تحويل المدخلات إلى مخرجات ونتائج نهائية يحصل عليها العامل، وبها يتم تقييم نزاهة وحيادية القواعد

(6) عبد الكريم السكر: أثر العدالة التوزيعية في الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية"، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، الأردن، 2012، المجلد 39، العدد 2، ص 235.

(7) عادل محمد زايد: العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006، ص 19.

(8) محمود ابراهيم ملحم: تأثير العدالة التنظيمية في الاختراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2020، المجلد 28، العدد 2، ص 61.

والإجراءات المطبقة في المنظمة، ودرجة العدالة الإجرائية تعد عنصراً أساسياً في خلق وتعزيز الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين فشعور العاملون بالعدالة الإجرائية يكبر بزيادة الثقة المتبادلة بينهم⁽⁹⁾، إن مدى الاعتقاد بوجود عدالة الإجراءات يرتبط بمدى الوفاء أو الإخلال بمجموعة القواعد الإجرائية التالية⁽¹⁰⁾:

1. قاعدة الاستئناف: تعني إمكانية الاعتراض على القرارات وتعديلها.
2. قاعدة الأخلاق: وتعني أنه تبعاً للمعايير الأخلاقية السائدة تقسم المصادر.
3. قاعدة التمثيل: إشراك آراء ووجهات نظر أصحاب العلاقة في اتخاذ القرار.
4. قاعدة الدقة: الاعتماد على معلومات دقيقة وصحيحة.
5. قاعدة الانسجام: أن تكون إجراءات توزيع الجزاءات والمكافآت متسقة ومنسجمة في كل الأوقات وعلى جميع الأفراد.

ثالثاً: العدالة التفاعلية

ويقصد بهذا المصطلح عدالة المعاملة التي يحظى بها الموظف عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو عند تفسير هذه الإجراءات، وفي حالات كثيرة فإن الطريقة التي يعامل بها الموظف عند تنفيذ إجراء تنظيمي معين يمكن أن يؤثر على إحساسه بالعدالة والنزاهة⁽¹¹⁾، وتشير العدالة التفاعلية إلى طبيعة العلاقة بين العامل ومشرفه وبشكل خاص فهي تتعامل مع عوامل ثانوية هي⁽¹²⁾:

1. الإنصاف: حيث أن إدراك العامل للإنصاف في إجراءات المنظمة والعمليات التي تؤثر على علاقته بالمنظمة والعاملين والمدراء تؤثر على سلوك مخرجاته.
2. الاتصال الثنائي الأعلى: وذلك من خلال تطوير نظام اتصال فعال يسهل

⁽⁹⁾ Amr.M.Abdel Hamied Mansour, Houssam M.Mohammed Ismail, Organizational Justice to Achieve Job Satisfaction for Social Workers in Youth Care, Egyptian Journal of Social Work, Egypt, 2019, Vol 8, N° 1, p 46.

⁽¹⁰⁾ مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، محمد سيد بشير محمد: العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، دار العلم والإيمان، مصر، 2015، ص ص 26-27.

⁽¹¹⁾ Brain P Niehoff, Robert H Moorman, Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, Academy of Management Journal, USA, 1993, Vol 36, N° 3, p 534.

⁽¹²⁾ غني دحام تناي الزبيدي وآخرون: إدارة السلوك التنظيمي، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 357.

التفاعلات اليومية بين العاملين ومشرفهم لأجل تنظيم العمل وهذا يؤثر على إخلاص العامل وأدائه.

3. الثقة: وهي عنصر مهم لحياة العمل وتلعب دور مهم في تحديد فعاليات العاملين.

الإطار الميداني للدراسة:

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من كل العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية البويرة، يشغلون مختلف المستويات الوظيفية، وموزعين على عدة وحدات تغطي تقريبا كل الدوائر الموجودة عبر إقليم الولاية، إذ يتكون هيكلها التنظيمي من 7 مكاتب ومراكز وأفواج تدخل. لقد تم توزيع 170 استبانة بطريقة عشوائية، وتم استرجاع 158 استبانة، وبعد القيام بفحص الاستبانات ومراجعتها تم استبعاد 8 غير صالحة للدراسة، لكونها غير مكتملة، مما يعني أن العدد النهائي الصالح للدراسة والتحليل هو 150 استبانة، وبذلك قاربت عينة البحث ما نسبته (88%) من مجتمع البحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول 1: عدد الاستبانات الموزعة وعدد الاستبانات المسترجعة

النسبة المئوية	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الموزعة	عينة الدراسة	المستوى الوظيفي
100 %	25	25	25	ضباط
100 %	02	02	02	أطباء
98 %	50	51	51	ضباط صف
88 %	81	92	92	أعوان
88 %	158	170	170	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

أدوات الدراسة

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج المختار للدراسة، ونظرا لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالبحث كبيانات منشورة، فإن الأداة المناسبة للدراسة هي الاستبانة، حيث تم وضع استبانة مكونة من 14 فقرة لقياس العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة وذلك بالاعتماد على مجموعة من الدراسات والأبحاث السابقة. لقد تضمنت استبانة

البحث 14 فقرة موزعة على ثلاث محاور أساسية ممثلة لأبعاد العدالة التنظيمية حيث خصص المحور الأول للعدالة التوزيعية ويضم 5 عبارات من العبارة 1 حتى 5، أما المحور الثاني خصص للعدالة الإجرائية ويضم 5 عبارات من العبارة 6 حتى 10، في حين أن المحور الثالث خصص للعدالة التفاعلية ويضم 4 عبارات من العبارة 10 حتى العبارة 14. وقصد تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Sciences) والذي يرمز له ب SPSS، كما يعتبر هذا البرنامج من البرامج الأساسية والمهمة في التطبيقات الإحصائية حيث يتم بواسطته معرفة الكثير من الخصائص المميزة لمجتمع ما من خلال التحليلات الوصفية والتمثيلات البيانية الممثلة لها، وتمثلت أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار t للعينات المستقلة Independent Samples T – Test، تحليل التباين الأحادي One Way Anova.

لقد تم ترميز الإجابات باستخدام مقياس ليكارت الخماسي Likert Scale على درجات الموافقة التالية: يتدرج من (5) موافق بشدة، (4) موافق، (3) موافق إلى حد ما، (2) غير موافق (1) غير موافق بشدة، وتحول هذه المستويات الخمسة إلى فئات الفئة من 1 إلى 1.8 يمثل (غير موافق بشدة) أي مستوى منخفض جدا. الفئة من 1.81 إلى 2.6 يمثل (غير موافق) أي مستوى منخفض. الفئة من 2.61 إلى 3.4 يمثل (موافق إلى حد ما) أي مستوى متوسط. الفئة من 3.41 إلى 4.2 يمثل (موافق) أو مستوى مرتفع، الفئة من 4.21 إلى 5 يمثل (موافق بشدة) أو مستوى مرتفع جدا.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

أولا: الخصائص الشخصية والوظيفية

يمكن التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة من خلال الجدول التالي:

الخصائص		التكرار	النسبة	الخصائص		التكرار	النسبة
العمر	أقل من	25	16.7%	المؤهل	متوسط	30	20%

العلمي	ثانوي	63	42%	من 30 إلى 40	60	40%
	جامعي	44	29.3%	من 40 إلى 50	50	33.3%
	دراسات عليا	13	8.7%	أكثر من 50 سنة	15	10%
	المجموع	150	100%	المجموع	150	100%
الجنس	ذكر	126	84%	أقل من 5	25	16.7%
	أنثى	24	16%	من 5 إلى أقل من 10	35	23.3%
				من 10 إلى أقل من 15 سنة	50	33.3%
				أكثر من 15	40	26.7%
	المجموع	150	100%	المجموع	150	100%
سنوات الخدمة الوظيفية						

الجدول 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

1. الجنس: يتضح من الجدول أن 84 % من العاملين هم من الذكور مقابل 16 % من الإناث، ويرجع ذلك لطبيعة عمل الحماية المدنية التي تتطلب جهد وقوة بدنية من أجل حماية الأرواح والممتلكات، تقديم الإسعافات وتلبية النجذات والتدخل السريع.

2. العمر: نلاحظ من الجدول أن الفئة العمرية الأقل من 30 سنة قدرت نسبتهم 16.7 % من أفراد عينة الدراسة، أما الفئة الأكثر من (50 سنة) فقد بلغت بنسبتهم 10 % وهي أقل نسبة، بينما أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم بين (40 سنة و 50 سنة) قدرت نسبتهم 33.3 % من إجمالي العاملين، وأخيراً نجد الفئة العمرية التي تتراوح بين (30 سنة و 40 سنة) كأكثر نسبة حيث قدرت ب 40 % من إجمالي العاملين.

3. المؤهل العلمي: من الجدول يتضح أن ما نسبته 42 % مستواهم التعليمي ثانوي، بينما بلغت نسبة أفراد العينة الذين يملكون مستوى تعليمي متوسط 20 %، أما نسبة أفراد العينة الذين يملكون مستوى تعليمي جامعي 29.3 % من الحجم الإجمالي للعينة، في حين أن الأفراد الذين يملكون مستوى تعليمي عالي قدرت نسبتهم ب 8.7 %.

4. سنوات الخدمة الوظيفية: احتلت مدة الخدمة الوظيفية من 10 إلى أقل من 15 سنة المرتبة الأولى حيث بلغت نسبة 33.3%، تليها مدة الخدمة أكثر من 15 سنة بنسبة تمثلت في 26.7%، أما مدة الخدمة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات فقد بلغت نسبة 23.3%، واحتلت مدة الخدمة الوظيفية أقل من 5 سنوات المرتبة الأخيرة بنسبة 16.7% من الحجم الإجمالي للعينة.

ثانيا: التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع العدالة التنظيمية في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة:

سيتم قياس مستوى تقييم إدراك العاملين لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، وقياس مستوى تقييم إدراك العاملين لإجمالي أبعاد العدالة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة.

1. تقييم إدراك العاملين للعدالة التوزيعية في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة: باستخدام المقياس المطبق في البحث أمكن حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات العدالة التوزيعية بالنسبة للعاملين في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة، كما هو مبين في الجدول:

الجدول 3: مستوى العدالة التوزيعية لدى العاملين

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاستجابة
1	يعتبر الراتب الشهري عادلا مقارنة مع الجهود التي تبذلها في العمل	2.32	0.71	5	منخفضة
2	يتم الحصول على مكافأة عادلة مقابل الجهود الإضافية التي تبذلها	2.77	0.80	3	متوسطة
3	عبء العمل الخاص بك مناسب جدا	2.47	0.68	4	منخفضة
4	يتناسب راتبك الشهري مع الخبرة في العمل	2.97	0.92	1	متوسطة
5	نظام الترقيات في العمل مبني على الكفاءة والجهد المبذول	2.84	0.96	2	متوسطة
	مستوى العدالة التوزيعية	2.67	0.41	/	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات spss

من خلال الجدول يتبين أن أفراد عينة الدراسة بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة يتجهون إلى الموافقة بدرجة متوسطة على عبارات محور العدالة التوزيعية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لإجابات أفراد عينة الدراسة 2.67 والذي ينتمي إلى الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (2.61 – 3.40) وهذا يدل على أن العدالة التوزيعية موجودة بدرجة متوسطة، أما فيما يتعلق بالانحراف المعياري الكلي فقد قدرت قيمته بـ 0.41، وهذا ما يعني عدم تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.

2. تقييم إدراك العاملين للعدالة الإجرائية في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة: باستخدام المقياس المطبق في البحث أمكن حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات العدالة الإجرائية بالنسبة للعاملين في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 4: مستوى العدالة الإجرائية لدى العاملين

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاستجابة
6	تتخذ القرارات الإدارية على الجميع بأسلوب غير متحيز	3.85	0.63	1	مرتفعة
7	يسمح للعاملين بالتعبير عن آرائهم إزاء الإجراءات المتعلقة بالعمل	3.47	0.81	4	مرتفعة
8	تطبق الإجراءات المتعلقة بالعمل بطريقة موحدة	3.84	0.78	2	مرتفعة
9	تعتمد الإجراءات المتعلقة بالعمل على معلومات دقيقة	3.71	0.84	3	مرتفعة
10	يشرح لي مديري في العمل الإجراءات المتعلقة بالوظيفة شرحا كاملا	3.46	0.82	5	مرتفعة
	مستوى العدالة الإجرائية	3.67	0.45	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات spss

من خلال الجدول يتبين أن أفراد عينة الدراسة بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة يتجهون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة على عبارات محور العدالة الإجرائية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لإجابات أفراد عينة الدراسة 3.76 الذي ينتمي إلى الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3.41 - 4.20) وهذا يدل على أن العدالة الإجرائية موجودة بدرجة مرتفعة، أما فيما يتعلق بالانحراف المعياري الكلي فقد قدرت قيمته بـ 0.45 وهذا ما يعني عدم تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.

3. تقييم إدراك العاملين للعدالة التفاعلية في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة: تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات العدالة التفاعلية بالنسبة للعاملين.

الجدول 5: مستوى العدالة التفاعلية لدى العاملين

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاستجابة
11	تتميز العلاقات الاجتماعية بالطيبة بين الموظفين	3.68	0.74	3	مرتفعة
12	تسود روح الفريق والتعاون بين الزملاء	3.89	0.70	2	مرتفعة
13	يكون المسؤول الأول دائما صريح وصادق في قضايا العمل	4.15	0.67	1	مرتفعة
14	يمتاز المدير بسعة الصدر ويسمح بالحوار والمناقشة	3.65	0.77	4	مرتفعة
	مستوى العدالة التفاعلية	3.84	0.38	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول أن أفراد عينة الدراسة يتجهون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة على عبارات محور العدالة التفاعلية، حيث أن المتوسط الحسابي الكلي لإجاباتهم بلغ 3.84 وهذه القيمة تنتمي إلى الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3.41 - 4.20) وهذا ما يدل على أن العدالة التفاعلية موجودة بدرجة مرتفعة، أما فيما يتعلق بالانحراف المعياري الكلي فقد قدر بـ 0.38 أي عدم تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.

4. تقييم إدراك العاملين لإجمالي العدالة التنظيمية: لمعرفة مستوى العدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لخصت النتائج السابقة في الجدول الآتي:

الجدول 6: المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد العدالة التنظيمية

أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاستجابة
العدالة التوزيعية	2.67	0.41	3	متوسطة
العدالة الإجرائية	3.67	0.45	2	مرتفعة
العدالة التفاعلية	3.84	0.38	1	مرتفعة
العدالة التنظيمية	3.39	0.26	/	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد عينة البحث قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة بدرجة متوسطة على وجود العدالة التنظيمية، إذ بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.39 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (من 2.61 إل 3.40) أما فيما يتعلق بالانحراف المعياري الإجمالي فقد قدر ب 0.26 وهذا ما يعكس تركيز إجابات أفراد عينة الدراسة وعدم تشتتها.

5. علاقة العدالة التنظيمية بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة: من أجل معرفة إمكانية وجود تباين في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الموضحة أدناه.

- قياس مدى وجود تباين في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف الجنس: تم استخدام اختبار (Independent Samples T.Test) لقياس معنوية الفرق في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 7: اختبار T.Test لقياس معنوية الفرق بين استجابات أفراد العينة لإدراك العدالة التنظيمية باختلاف الجنس:

العدالة التنظيمية	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة (مع)	مستوى الدلالة
-------------------	-------	-----------------	-------------------	--------	-------------------	---------------

غير دالة إحصائيا	0.777	0.284	0.250	3.396	ذكر
			0.291	3.380	أنثى

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول أن قيمة الدلالة 0.777 وبالتالي لا توجد اختلافات معنوية بين كل من الذكر والأنثى نحو العدالة التنظيمية عند مستوى معنوية أكبر من 0.05.

- قياس مدى وجود تباين في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف العمر: لقياس معنوية الفرق في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف العمر تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – way Anova)، كما هو موضح في الجدول:

الجدول 8: نتائج اختبار One – way Anova لقياس معنوية الفرق في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة (sig)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.432	3	0.144	2.243	0.086	غير دالة إحصائيا
داخل المجموعات	9.374	146	0.064			
المجموع	9.806	149	/			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

من الجدول يتضح أن قيمة مستوى الدلالة قدرت بـ 0.086 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي لا توجد اختلافات معنوية بين الفئات العمرية المختلفة فيما يتعلق بإدراك العدالة التنظيمية.

- قياس مدى وجود تباين في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية حسب المؤهل العلمي: لقياس معنوية الفرق في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف المؤهل العلمي تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول 9: نتائج اختبار **One – way Anova** لقياس معنوية الفرق في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة (sig)	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العدالة التنظيمية
غير دالة إحصائياً	0.068	2.429	0.155	3	0.466	بين المجموعات	
			0.064	146	9.340	داخل المجموعات	
				149	9.806	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

- يتضح من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 حيث قدرت بـ 0.068 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد العينة حول العدالة التنظيمية حسب المؤهل العلمي.

- قياس مدى وجود تباين في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية حسب سنوات الخدمة: لقياس معنوية الفرق في إدراك العاملين للعدالة التنظيمية باختلاف مدة الخدمة تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول 10: نتائج اختبار **One – way Anova** لقياس معنوية الفرق في إدراك العدالة التنظيمية باختلاف سنوات الخدمة الوظيفية

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة (sig)	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العدالة التنظيمية
غير دالة إحصائياً	0.167	1.711	0.111	3	0.330	بين المجموعات	
			0.065	146	9.476	داخل المجموعات	
				149	9.806	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح أن قيمة مستوى الدلالة قدرت بـ 0.167 وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد عينة الدراسة حول العدالة التنظيمية تبعا لسنوات الخدمة الوظيفية.

خاتمة:

يتوقف إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على توزيع الموارد والكفاءات عن طريق استخدام إجراءات موحدة ونزيهة، وتقديم المبررات والتفسيرات للقرارات المتخذة في إطار علاقات تتسم بالاحترام المتبادل بين جميع الأطراف.

نتائج الدراسة: تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- وجود شعور عام بالعدالة التنظيمية بدرجة متوسطة لدى العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالبويرة إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.39، كما أظهرت النتائج تفاوتاً في ترتيب الشعور بالعدالة والإنصاف.

- جاءت عدالة التوزيع بدرجة متوسطة حيث قدر متوسطها الحسابي بـ 2.67، وقد أظهرت النتائج عدم الشعور بالعدالة تجاه راتب عادل مقارنة مع الجهود المبذولة في العمل وأيضاً تجاه عبء العمل الخاص بهم، أما باقي نتائج المجال فكانت ضمن الدرجة المتوسطة، وهذا يدل على عدم صحة الفرضية الأولى.

- جاءت العدالة الإجرائية بدرجة مرتفعة حيث قدر متوسطها الحسابي بـ 3.67، مما يدل على إدراك الرؤساء أهمية مراعاة عدالة الإجراءات في ممارساتهم من حيث اتخاذ القرارات بأسلوب موضوعي وواضح، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

- جاءت العدالة التفاعلية بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.84، وهو ما يعكس العلاقات الإنسانية القائمة والمبنية على الاحترام والطيبة كما تسود روح التعاون بين الزملاء والمسؤولين، وهو ما يدفع إلى سير العمل في جو بعيد عن الصراعات والمشاحنات، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو العدالة التنظيمية تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة

الخدمة الوظيفية، وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية الرابعة.

التوصيات: من خلال نتائج الدراسة يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات نوجزها في:

- ضرورة العمل على تحسين العدالة التوزيعية من خلال منح مكافآت وتعويضات تكون ملائمة والأداء الفعلي للعامل، وفتح المجال للتطور المهني والترقية.
- تعزيز العدالة الإجرائية من خلال توحيد وتوضيح الإجراءات المتعلقة بالعمل وتوفيرها للعاملين من أجل رفع مستوى الشفافية في المؤسسة.
- تعزيز العدالة التفاعلية من خلال تطوير مهارات التواصل الفعال للمسؤولين وتبادل الاحترام، والعمل على تحسين طرق التوجيه والتغذية الراجعة للعاملين.
- ترسيخ قيم العدالة التنظيمية وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الإنصاف.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو القاسم الأخضر حمدي، أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 3، الجامعة الأردنية، الأردن، 2015.
- أميرة أحمد الزهيري أحمد شعبان، أثر العدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات "دراسة تطبيقية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2018.
- سامر عبد الحميد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية "دراسة ميدانية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 4، الجامعة الأردنية، الأردن، 2008.
- عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006.
- عبد الكريم السكر، أثر العدالة التوزيعية في الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية"، مجلة دراسات، المجلد 39، العدد 2، الجامعة الأردنية، الأردن، 2012.

- غني دحام تناي الزبيدي وآخرون، إدارة السلوك التنظيمي، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- محمد الطعامنة، أحلام رجب الشاوي، مستوى ممارسة العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي بالعراق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2011.
- محمود إبراهيم ملحم، تأثير العدالة التنظيمية في الاختراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 28، العدد2، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2020.
- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، محمد سيد بشير محمد، العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، دار العلم والإيمان، مصر، 2015.
- يوسف عبد عطية بحر، محمد ناصر راشد أبو سمعان، محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2017.

المراجع الأجنبية:

1. Amr M. Abdel Hamied Mansour, Houssam M.Mohammed Ismail, Organizational Justice to Achieve Job Satisfaction for Social Workers in Youth Care , Egyptian Journal of Social work, Egypt, Vol 8, N° 1 , 2019.
2. Brain P Niehoff, Robert H Moorman, Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, Academy of Management Journal, USA, Vol 36, N° 3, 1993.