

مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية

دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز - سكيكدة -

Article title: The level of organizational justice and its relationship with organizational loyalty of civil defenders

Field study at the main civil protection unit 'the deceased Mujahid Saudi Kenz – Skikda-

د. بوراس أسية *

جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، as.bouras@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/10/19

تاريخ الاستلام: 2021/07/13

الملخص:

يعتبر كل من متغيري العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي من أهم المتغيرات التي تخلف نتائج إيجابية على أداء المؤسسات والأفراد العاملين فيها، ونجاحهم في تحقيق أهدافها. ولهذا فقد هدفنا من خلال دراستنا الحالية إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، والتي طبقت على عينة مكونة من 70 عون من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز - سكيكدة - اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة، وجمعت بياناتها باستخدام استبيان تم التحقق من صدقه وثباته، وبعد تحليل تلك البيانات بالاعتماد على المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط بيرسون تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.
- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية متوسط.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين كل من: (العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي) و (العدالة التوزيعية والولاء العاطفي).
- توجد علاقة ارتباطية بين: (العدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية) والولاء التنظيمي. كما أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين كل من: (العدالة التفاعلية والولاء الاستمراري)، و (العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي).

الكلمات المفتاحية: مستوى العدالة التنظيمية، الولاء التنظيمي، أعوان الحماية المدنية.

ترميز JEL: J2 , J5

Summary :

Both organizational justice and organizational loyalty variables are among the most important variables that have positive consequences for the performance of institutions and their personnel ; and their success in achieving their goals. That's why, in our current study, we aimed to see if there was a relationship between organizational equity and organizational loyalty. It was applied to a sample of 70 civil defense agents in the deceased Mujahid Saudi Kanz main unit, in Skikda. The data were collected using a verified veracity and persistence questionnaire, and after analysis based on the arithmetic average and Pearson correlation coefficient, the following results were obtained.

- There is a statistically significant correlation between the level of organizational equity and organizational loyalty
- The level of organizational justice in the main civil protection unit is average.
- There is no correlation between: (distributive justice and organizational loyalty) and (distributive justice and emotional loyalty).
- There is a correlation between: (transaction justice, procedural justice) and organizational loyalty. There is also a weak positive correlation between: and procedural justice and moral loyalty.

Keywords: level of organizational justice, organizational loyalty, major unit, civil protection agents.

JEL Classification Codes: J2 , J5

1- مقدمة:

إن المؤسسات الناجحة والمستمرة في تقديم خدماتها هي التي تسلط الضوء على أهم مورد داخلها، ألا وهو المورد البشري الذي يعد الاستراتيجية الفعالة لبقائها وتطورها وتحسين جودة أدائها، وذلك من خلال ما تغرسه وتتركه فيه من شعور وإدراك للنزاهة والموضوعية في تعاملاتها وإجراءاتها المطبقة وأسلوب تعامل مدراءها، وهذا ما من شأنه أن يساهم في رفع نسبة ولائه وإخلاصه لها، وإيمانه بقيمتها ورسالتها وأهدافها، وحرصه على البقاء للعمل داخلها وتعلقه بها، وبذل الجهد الذي يعزز من نجاحها. ولهذا فقد تناولت دراستنا الحالية متغيرين هامين وفعالين في ضمان نجاح المؤسسات، هما العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، وقسمت إلى جانبين (نظري وتطبيقي).

2- الجانب النظري:

2-1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

تمارس أغلب المؤسسات نشاطها في ظروف تتحكم فيها العديد من المتغيرات والمحددات التي تؤثر بدورها على سلوكيات الأفراد العاملين داخلها، ومن أحد أهم هذه المتغيرات نجد العدالة التنظيمية والتي تتجلى في مدى تقييم العمال للعدل والمساواة على مستوى توزيع العوائد والتعاملات والإجراءات المطبقة داخل مؤسسة عملهم. والذين نجد منهم أعوان الحماية المدنية، فهم يسهرون دائما على حماية المواطنين والتدخل لإنقاذهم واسعافهم من أخطار الحرائق والفيضانات والحوادث ويسعون جاهدين لتحقيق أهداف وحدتهم ونجاحها في أداء عملها، وكل هذا يتطلب منهم الكثير من الجهد والصبر، مقابل حصولهم على العديد من الامتيازات التي تقدمها لهم. ولذلك فكلما أحس هؤلاء الأعوان بأن العوائد والمكافآت والتعويضات المالية والترقيات والأجور التي يتحصلون عليها كافية، وأن إدارة الوحدة تعاملهم بإنصاف ودون تحيز وتمييز، وتشاركهم في اتخاذ القرارات، وتطبق عليهم إجراءات تصب في صالحهم، وتعالج جميع أوضاعهم ومشاكلهم بعدالة، وتلبي احتياجاتهم وتعاملهم بصدق وصراحة. أدى ذلك إلى إحداث أثر إيجابي في سلوكيات هؤلاء الأعوان داخل وحدتهم والتي من بينها الولاء التنظيمي والذي يعتبر بدوره مطلبا أساسيا لأداء الوحدة لعملها وقبول أهدافها من قبل أعوانها، والسعي وراء تحقيقها وتحمل مخاطر عملها، واستقرارهم بالعمل داخلها، وتبني مشكلاتها، والتزامهم أخلاقيا نحوها، وتقديم تضحيات كثيرة لدعائها.

إلا أن كل هذا قد يكون بالعكس إذا شعر الأعوان بالظلم وعدم المساواة والإنصاف في التعامل معهم وفي تطبيق الإجراءات نحوهم. وعلى هذا الأساس جاء مسعى دراستنا الحالية للبحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة، وقد انطلقت من التساؤلات التالية:

التساؤل العام: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز - بسكيكة؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- ما مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية؟

- 4- هل توجد علاقة ارتباطية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية؟
- 5- ما طبيعة العلاقة بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية؟
- 6- ما طبيعة العلاقة بين العدالة التعاملية والولاء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية؟
- 7- ما طبيعة العلاقة بين العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي لدى أعوان الحماية المدنية؟

2-2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز - بسكيكة.

الفرضيات الفرعية:

- 1- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة متوسط.
 - 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
 - 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
 - 4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
 - 5- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية.
 - 6- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية.
 - 7- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي لدى أعوان الحماية المدنية.
- ## 2-3- أهداف الدراسة:
- تهدف الدراسة إلى ما يلي:
- التعرف عن ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
 - التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة.
 - معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى كل من (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة الإجرائية) والولاء التنظيمي.
 - التعرف عن ما إذا كانت العلاقة الموجودة بين كل من: العدالة التوزيعية والولاء العاطفي، والعدالة التعاملية والولاء الاستمراري، والعدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي.
- ## 2-4- أهمية الدراسة:
- تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في النتائج التي يؤمل أن تسفر عنها، والتي قد تساهم في اتخاذ إجراءات وتدابير لخلق قيم ومبادئ العدالة والمساواة داخل الوحدة محل الدراسة والحد من الظواهر السلبية داخلها، بالإضافة إلى تعزيز ولاء الأعوان داخلها.
 - أهمية كل من مفهومي العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لأنهما من المفاهيم الإدارية التي تساعد في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، والتقليل من نسبة الهدر في الموارد والوقت اللازم لأداء العمل.

- إثراء المكتبة العلمية الجزائرية من خلال تزويدها بدراسة تمثل مصدر معلومات للباحثين اللاحقين في مجال العدة التنظيمية والولاء التنظيمي.

2-5- المصطلحات الإجرائية للدراسة:

2-5-1- العدالة التنظيمية: هي الأسلوب الذي يحكم من خلاله أعوان الحماية المدنية على مصداقية وشفافية الطريقة التي تستخدمها إدارة الوحدة في تخصيص الموارد والعوائد وتوزيعها، واتخاذ القرارات وتنفيذها، ووضع الإجراءات والتعامل الشخصي معهم، وشعورهم بالنزاهة والشفافية. وهي الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على استبيان العدالة التنظيمية والذي يقيس كل من (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية، العدالة الإجرائية).

2-5-2- العدالة التوزيعية: يقصد بها إحساس وشعور أعوان الحماية المدنية بالعدالة إزاء تساوي توزيع المخرجات والعوائد المتمثلة في: الأجور، الحوافز، المكافآت، الترقيات والأعباء داخل الوحدة دون تفرقة، ومقارنة ذلك مع ما يحصل عليه زملائهم. وهي الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس العدالة التوزيعية.

2-5-3- العدالة التعاملية: يقصد بها إحساس وشعور أعوان الحماية المدنية بالعدالة والإنصاف في المعاملة التي يتلقونها داخل الوحدة عند تطبيق الإجراءات الرسمية عليهم، والمتمثلة في: المشاركة في اتخاذ القرارات، وعموميتها، وتوفير المعلومات الخاصة بها، وتفسير أسبابها مع إبداء الاحترام والتقدير في ذلك. وهي الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس العدالة التعاملية.

2-5-4- العدالة الإجرائية: يقصد بها إحساس وشعور أعوان الحماية المدنية بالعدالة في الإجراءات التنظيمية المتبعة في التوزيع العادل والمتساوي للعوائد وتحديد المكاسب والموارد عامة داخل الوحدة، والمدركة من قبلهم والمتمثلة في: إجراءات الترقية، معايير تقييم الأداء، أسس تحديد مستحقي المكافآت، مع منح فرص الاعتراض على تلك القرارات والإجراءات عند الضرورة. وهي الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس العدالة الإجرائية.

2-5-5- الولاء التنظيمي: هو الانسجام والتكامل الإيجابي بين أعوان الحماية المدنية والوحدة التي يعملون فيها، والرغبة في مواصلة العمل داخلها وعدم تركها، مع الاستعداد لبذل المزيد من الجهد الذي يعزز من نجاحها، وزيادة فعاليتها والمحافظة على استمراريتها، وتفضيلها على غيرها من المنظمات الأخرى. وهو الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على استبيان الولاء التنظيمي والذي يقيس كل من (الولاء العاطفي، الولاء الاستمراري، الولاء الأخلاقي).

2-5-6- الولاء العاطفي: يقصد به المشاعر والأحاسيس الإيجابية التي يكنها أعوان الحماية المدنية للوحدة، والتي تعبر عن المودة والإخلاص والإعجاب والاعتزاز بها، وتبني مشكلاتها وبذل جهد أكبر لتحقيق أهدافها، وتكوين علاقات أخوية داخلها. وهو الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس الولاء العاطفي.

2-5-7- الولاء الاستمراري: يقصد به الرغبة الإيجابية لأعوان الحماية المدنية في الاستمرار بمواصلة العمل والعطاء داخل الوحدة، وقياس تلك الرغبة بمدى وعيهم لحجم المكاسب المادية والمعنوية والاستثمارات التي تترتب عن هذا الاستمرار، ومقارنة ذلك مع ما سيفقدونه لو التحقوا بمنظمات أخرى وعمل آخر. وهو الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس الولاء الاستمراري.

2-5-8- الولاء الأخلاقي: يقصد به إحساس أعوان الحماية المدنية بالتزامهم في البقاء بالوحدة، والإخلاص لها ودعمها والتوافق معها، والدفاع عنها، والشعور بالذنب لتركها، وتعزيز ذلك من خلال الدعم الذي تقدمه لهم الوحدة بالسماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذ الإجراءات والتخطيط للأهداف ووضع السياسات، والتفاعل الإيجابي داخلها. وهو الدرجة التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية على الإجابة على عبارات الاستبيان التي تقيس الولاء الأخلاقي.

2-5-9- أعوان الحماية المدنية: هم مجموعة من الأفراد المنتمين لوحدة الحماية المدنية والموكلة إليهم مهمة تحقيق أهدافها وفق نظامها المنتهج.

2-6- الدراسات السابقة:

2-6-1- دراسة الخالدي وسلامة (2014): بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي في تلك المدارس. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بمجموع 648 معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المفرق، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتطوير آدتين هما: استبانة العدالة وتكونت من 29 فقرة موزعة على 3 مجالات، واستبانة الولاء التنظيمي تكونت من 25 فقرة وتم تحقيق الصدق والثبات للآدتين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن: - درجة تطبيق العدالة لدى مدير المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، حيث جاء مجال عدالة التوزيع بالمرتبة الأولى، بينما جاء مجال عدالة الإجراءات بالمرتبة الأخيرة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وجاءت الفروق لصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية في جميع المجالات. - درجة الولاء التنظيمي جاءت مرتفعة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية.

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق والولاء التنظيمي لدى معلميه.

2-6-2- دراسة بن دحو ومقدم (2017): بعنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهرا، هدفت للكشف عن مستوى إدراك الموظف للعدالة التنظيمية داخل المدرسة ومدى ولائه لها، مع تحديد قوة العلاقة التي تربط بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، وللتأكد من صحة الفرضيات أجريت دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك

بوهان قدرت ب 45 موظفا إناث وذكور، طبق عليهم مقياس العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى إدراك موظفي المدرسة للعدالة التنظيمية متوسط. ومستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين متوسط.
 - لا توجد فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس، وهناك فروق تعزى لمتغير السن.
 - هناك علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.
- 2-6-3- دراسة عثمان (2019):** بعنوان أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين (دراسة تطبيقية على بعض شركات الخدمات المالية). هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين، ومعرفة المكونات الداخلية التي تتفاعل فيما بينها لخلق الولاء التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع المعلومات، كما شملت عينة البحث 119 موظفا من العاملين بشركات الخدمات المالية، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها:
- وجود علاقة إيجابية بين قواعد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين (محور الولاء العاطفي، والمعياري، والمستمر).

- وجود علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية وعدالة التعاملات وكل من الولاء العاطفي والمعياري والولاء المستمر.
- كما توجد علاقة بين العدالة التوزيعية وكل من الولاء العاطفي والمعياري والولاء المستمر.

2-6-4- دراسة لعمور وبوداود (2019): بعنوان اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيط باستخدام منهجية PLS - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية. هدفت إلى معرفة العلاقة والأثر بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في ظل الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، ومن أجل الإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها واختبار صحة فرضياتها تم إعداد استبيان وتوزيعه على عينة من الأساتذة، وتم استخدام نمذجة المعالجة البنيانية SEM باستخدام برنامج SMART PLS، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود تأثير مباشر للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية.
- وجود تأثير مباشر للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي.
- وجود تأثير غير مباشر للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط.

2-7- العدالة التنظيمية:

2-7-1- تعريف العدالة التنظيمية:

2-7-1-1- تعريف العدالة لغة: العدل ضد الجور وما قام في النفوس، أي أنه م

3ستقيم كالعدالة والعدولة والمعدلة عدل يعدل فهو عادل من عدول وعدل بلفظ الواحد وهو اسم للجميع، رجل عدل وامرأة عدولة، وعدله وعدل الحكم تعديلا أقامه وعدله يعدله وعادله. (قهيري، 2019، صفحة 143)

2-7-1-2- تعريف العدالة التنظيمية اصطلاحا:

النسبي لأنه هناك اختلافا في آراء الباحثين حول تقديم تعريف موحد لها، فهناك من يركز على المدخل النفسي،

وآخر على المدخل السلوكي، ومنهم من اتجه اجتماعيا ووظيفيا في تناولها. فمفهوم العدالة التنظيمية وفقا للمدخل النفسي والسيكولوجي هو مجال البحث النفسي الذي يركز على إدراكات الانصاف في موقع العمل.

ويعرفها nadiri and tanava بأنها هي "شعور العاملين بالإنصاف في المعاملة من جانب المنظمة". كما تعرف بأنها "القيمة الناتجة عن إدراك الفرد للنزاهة والموضوعية للإجراءات في المنظمة التي يعمل بها". (الديراوي، 2019، صفحة 50)

وتعرف كذلك بأنها "الصفة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني". (شلذان و السلطي، 2017، صفحة 21)

2-7-2- أهمية تحقيق العدالة التنظيمية:

للعدالة التنظيمية أهمية كبرى على مستوى المؤسسة تتمثل فيما يلي: (أبو لبدة، 2020، صفحة 31)

- ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، تحسين الجودة في الأداء، الترابط والتعاون بين العاملين، زيادة في الممارسات والسلوكيات المتعلقة بالمواطنة التنظيمية، ارتفاع في التقييم الكلي للمؤسسة، ارتفاع في الرضا الوظيفي، ارتفاع نسبة الولاء للمؤسسة.

2-7-3- أبعاد العدالة التنظيمية: للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد أساسية هي:

2-7-3-1- العدالة التوزيعية: ترتبط بعدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الأفراد ومن أمثلتها الرواتب والحوافز وأعباء العمل. (جوال، رابحي، و عقاب، 2020، صفحة 77)

وقد تم تحديد ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية هي: (ملحم، 2020، صفحة 61)

- قاعدة المساواة: وهذه القاعدة قائمة على أساس منح المكافآت وفقا للإسهام الذي يقدمه العامل، فالعامل الذي يعمل عدد ساعات أكثر يستحق التعويض بمقدار أكبر من الذي يعمل عدد أقل من الساعات.

- قاعدة النوعية: وتعني ضرورة حصول جميع العاملين على فرص متساوية من المكافآت دون أي اعتبار لأية فروق بينهم، سواء كانت هذه الفروق مهارية أو عرقية أو دينية أو جنسية.....إلخ، كما في الخدمات الصحية التي تقدمها المنظمة للعاملين لديها.

- قاعدة الحاجة: وتقوم على فكرة تقديم الأشخاص ذوي الحاجات الماسة والضرورية على غيرهم.

2-7-3-2- العدالة التعاملية: وتعني المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف من رئيسه المباشر في العمل، وتركز على مفاهيم الاحترام بين مصدر الأوامر ومتلقيها خلال عملية التواصل بينهما، وتعرف على أنها عدالة

المعاملة التي يحصل عليها الموظفون عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية. (ملحم، 2020، صفحة 61)

2-7-3-3- العدالة الإجرائية: تشير إلى الإجراءات والقوانين التي يتم من خلالها توزيع المخرجات وترتبط بمجموعة من القواعد أهمها: وجود فرص للاعتراض على القرارات وتعديلها إن لزم الأمر، عدم تمكين المصالح

الشخصية على مجريات اتخاذ القرار، بناء القرارات على معلومات صحيحة.....إلخ. (جوال، رابحي، و عقاب،

2020، صفحة 77)

وقد يحدث أحيانا ما يسمى بفجوة العدالة الإجرائية وهي الفرق بين الإجراءات التنظيمية الموضوعة والممارسات الخاصة بتطبيق تلك الإجراءات، وأن مسؤولية معالة هذه الفجوة وتضييق مساحتها تقع على المدير رغم أنه غير مسؤول عن صياغة الإجراءات التنظيمية إلا أنه مسؤول عن وضعها موضع التنفيذ وهنا يكمن مصدر إحساس الموظفين بالعدالة الإجرائية أو عدم إحساسهم بها، والعدالة الإجرائية تشتمل على جانبين هما: (سلامة و حسب الله، 2015، صفحة 19)

- الجانب الهيكلي: وهو الجانب الذي يعبر عن الإجراءات الرسمية للعدالة داخل المنظمة مثل: إجراءات تقييم الأداء، تحديد الأجور، النقل والترقية.

- الجانب الاجتماعي: وهو الجانب الذي يعبر عن احترام متخذي القرارات للعاملين، عن طريق إعلامهم بكيفية اتخاذ القرارات.

2-8- الولاء التنظيمي:

2-8-1- تعريف الولاء التنظيمي:

2-8-1-1- تعريف الولاء لغة: ولي يلي فلانا، دنا منه وقرب (وهو قليل الاستعمال) - تبعه من غير فصل، يقال "جلست مما يليه" أي يقاربه، ولي يلي وليا فلانا: دنا منه وقرب - تبعه من غير فصل أو ولاية الشيء وعيه: قام به وملك أمر هو - الرجل وعليه: نصره - والبلد: تسلط عليه - ولاية الرجل: أحبه - ولي المكان: مطر بالولي ولي تولية فلانا أمر: جعله واليا عليه. (القشطان، 2020، صفحة 35)

2-8-1-2- تعريف الولاء التنظيمي اصطلاحا:

يعرف الولاء التنظيمي بأنه "الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل بها، وهو نتاج الإخلاص لهذه المنظمة ولأهدافها، والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد الذي يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها من المنظمات". (القشطان، 2020، صفحة 35)

كما يعرف puchanan الولاء التنظيمي بأنه "ارتباط الفرد الوجداني القوي والفعال بمنظمته وقيمها وأهدافها، وتعلقه بمنظمته تعلقا خالصا دونما اعتبار للقيم المادية أو لجوانب التقدير المتحققة له منها.

وعرفه pandey بأنه "تعهد العاملين بنجاح المنظمة والاعتقاد بأن العمل بهذه المنظمة هو الخيار الأفضل، ويخططون للبقاء بالمنظمة ولا يبحثون عن البديل ولا يستجيبون إلى العروض". (الصباغ، علي مرزوق، و عبد الجواد، 2018، صفحة 143)

2-8-2- أهمية الولاء التنظيمي: تكمن أهمية الولاء التنظيمي فيما يلي: (القشطان، 2020، صفحة 36)

- التنبؤ ببقاء الأفراد في عملهم، كلما زاد شعور الأفراد بالولاء اتجاه منظماتهم كلما ساعد ذلك على تقبلهم لأي تغيير يكون في صالح المنظمة، يساعد على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمنظمة، يعتبر عاملا مهما في ضمان نجاح المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها، وتسهيل تحقيق أهدافها، يعتبر من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى، يخفف من عبء الرؤساء في توجيه المرؤوسين، حيث أن الأفراد يستجيبون لتعليمات الرئيس بطريقة أفضل.

2-8-3- خصائص الولاء التنظيمي: يمتاز الولاء التنظيمي بعدد من الخصائص نوجزها فيما يلي: (العريفي، 2019، صفحة 40)

- يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة وغبته في البقاء بها، ومن ثم قبوله بأهدافها وقيمتها.

- يشير إلى الرغبة التي يبذلها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط.

- حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال تصرفات العاملين في التنظيم والتي تجسد ولائهم.

- يستغرق في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة، كما أن التخلي عنه يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية.

- حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم، إذ أنه يفقد خاصية الثبات. فهو يتأثر بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

2-8-4- مقومات أساسية للولاء التنظيمي: نلخصها فيما يلي: (حمياني و بن أحمد ، 2019، صفحة 405)

- قبول أهداف التنظيم وقيمه الأساسية، بذل مستوى عال من الجهد لتحقيق أهداف التنظيم، تحقيق درجة عالية من الانغماس في التنظيم والولاء له، مع الرغبة الشديدة في البقاء فيه فترة طويلة، الميل لتقييم التنظيم تقييماً إيجابياً، التضحية ببعض جوانب السلوك الشخصي مقابل آمال ورغبات المنظمة وزملاء العمل فيها.

2-8-5- عناصر الولاء التنظيمي: الولاء التنظيمي هو نتاج لتفاعل ثلاث عناصر هي: (عثمان، 2019، صفحة 18)

2-8-5-1- التطابق: وهو تبني أهداف وقيم وسياسة التنظيم باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل في التنظيم.

2-8-5-2- الاستغراق: ويقصد به الانهماك أو الانغماس في الأنشطة ودور الفرد في العمل.

2-8-5-3- الإخلاص والوفاء: والمقصود به الشعور بالعاطفة والارتباط القوي بإزاء المنظمة.

2-8-6- أبعاد الولاء التنظيمي: هناك عدة تقسيمات لأبعاد الولاء التنظيمي وذلك راجع لتنوع الباحثين وتنوع التخصصات التي درسته، ولذلك سنوجزها فيما يلي:

2-8-6-1- الولاء العاطفي: يعكس علاقة العامل وارتباطه الودي مع المنظمة التي يعمل فيها، ويتمثل ذلك في مشاعر وأحاسيس المودة والوفاء والإخلاص التي يكنها العامل لمنظمته، وينتج عن ذلك الشعور انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل وارتفاع مستوى الأداء والانجاز، وهو يتأثر بمدى إدراك العامل لخصائص عمله من استقلالية وتنوع في المهارات والقدرات وطبيعة علاقته برؤسائه ومروسيه وزملائه في العمل، وهو يتمثل كذلك بسلوك العامل المؤدي إلى تقوية الإحساس بتماسك وتلاحم أفراد وزملاء العمل. (حمياني و بن أحمد ، 2019، صفحة 406)

2-8-6-2- الولاء الاستمراري: وهنا تقاس درجة ولاء الفرد بالقيمة الاستثمارية والتي قد يحققها الفرد لو استمر في مؤسسته مقابل ما سيفقده لو التحق بجهات أخرى، إذ أن تقييم الفرد لأهمية بقائه في المؤسسة يتأثر بعوامل

منها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعد من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله. (بن بريكة و هيشر، 2018، صفحة 125)

2-8-6-3- الولاء الأخلاقي: يختص بإحساس العامل بالتزامه بالبقاء في المنظمة، مما يضمن ذلك الإحساس عناية المنظمة بموظفيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي الذي يتجاوز مجرد اشراكهم في تصميم الإجراءات وتنفيذ العمل ليصلوا إلى وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة. (حمياني و بن أحمد ، 2019، صفحة 406)

3- الجانب الميداني:

3-1- الإجراءات المنهجية للدراسة:

3-1-1-1- المنهج المستخدم في الدراسة: المنهج هو أسلوب للتفكير والعمل لا يستطيع الباحث الاستغناء عنه، بحيث يعتمد على تنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الموضوع المدروس، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك من أجل تحليل مختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع مع تدعيم استخدامه ببعض المقاييس الإحصائية، لأنه لا يهدف إلى جمع المعلومات والبيانات فقط وإنما محاولة تحليلها وتفسيرها.

3-1-2- مجالات الدراسة:

المجال الزمني: تم القيام بهذه الدراسة في شهر فيفري 2021.

المجال البشري: شملت الدراسة أعوان الحماية المدنية.

المجال المكاني: طبقت الدراسة في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز - سكيكدة - الجزائر.

3-1-3- مجتمع الدراسة واختيار العينة:

يعني مجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي نقوم بدراسة، ونظرا لعدم قدرتها على دراسة جميع أفراد المجتمع، لأن ذلك يتطلب كثيرا من الوقت والجهد، فقد قمنا باختيار عينة تكون ممثلة لمجتمع البحث.

وإن مجتمع بحثنا هو جميع أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكدة والبالغ عددهم 520 عون، اخترنا منه عينة عشوائية بسيطة قدر عددها 70 عون ما يعادل تقريبا 15% من مجتمع الدراسة.

3-1-4- أداة جمع البيانات:

لقياس مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية قمنا ببناء استبيان انطلاقا من إجراء استجابات مع بعض أفراد مجتمع الدراسة، إضافة إلى الاستعانة بالدراسات السابقة كدراسة: (جوال وآخرون 2020) و(ملحم 2020)، و(أبو لبد 2020)، و(السقاف 2015)، و(سمر محمد 2018)، والتراث النظري. حيث اشتمل الاستبيان على 55 عبارة موزعة على محورين كل محور تضمن ثلاث أبعاد استخدمنا فيه سلم تقديري وصفي متدرج مكون من 3 مستويات حسب سلم ليكرت الثلاثي للإجابة على البنود (موافق، لا أدري، غير موافق) وقد تم إعطاء هذه المستويات الأوزان التالية على نفس الترتيب 3-2-1 كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (1): يوضح أبعاد وعبارات استبيان الدراسة

رقم المحور	البعد أو المحور	عدد العبارات	أرقام العبارات
المحور 1	العدالة التنظيمية	26	من 1 إلى 26
البعد 1	العدالة التوزيعية	9	1-2-3-4-5-6-7-8-9
البعد 2	العدالة التعاملية	8	10-11-12-13-14-15-16-17
البعد 3	العدالة الإجرائية	9	18-19-20-21-22-23-24-25-26
المحور 2	الولاء التنظيمي	29	من 27 إلى 55
البعد 1	الولاء العاطفي	10	27-28-29-30-31-32-33-34-35-36
البعد 2	الولاء الاستمراري	9	37-38-39-40-41-42-43-44-45
البعد 3	الولاء الأخلاقي	10	46-47-48-49-50-51-52-53-54-55
المجموع		55 عبارة	

من إعداد الباحثة

3-1-4-1-3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

3-1-4-1-3-1 صدق أداة الدراسة: صدق الأداة يعني أن تقيس ما وضعت لقياسه فعلا لا أن تقيس شيء

آخر، وسوف نعتمد في دراستنا على أنواع الصدق التالية:

3-1-4-1-3-1-1 صدق الاتساق الداخلي: هو الذي يقيس مدى الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي

تتنتمي إليه، والجدولين التاليين يوضحان نتائج صدق محوري استبيان الدراسة (العدالة التنظيمية، والولاء التنظيمي):

جدول رقم (2): يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحور العدالة التنظيمية

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.770**	0.000	10	0.720**	0.000	19	0.737**	0.000
2	0.580**	0.001	11	0.494**	0.006	20	0.821**	0.000
3	0.785**	0.000	12	0.447*	0.013	21	0.739**	0.000
4	0.743**	0.000	13	0.711**	0.000	22	0.686**	0.000
5	0.664**	0.000	14	0.804**	0.000	23	0.796**	0.000
6	0.314	0.092	15	0.632**	0.000	24	0.542**	0.002
7	0.542**	0.002	16	0.800**	0.000	25	0.606**	0.000
8	0.798**	0.000	17	0.711**	0.000	26	0.640**	0.000
9	0.787**	0.000	18	0.752**	0.000	دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 و 0.05		

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يمكن القول بأن معاملات الارتباط كانت موجبة، أي أنه هناك علاقة طردية بين جميع عبارات المحور (العدالة التنظيمية) مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، بحيث تراوحت

ما بين (0.821) و(0.447) وبالتالي فإن العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 و 0.05، باستثناء العبارة رقم 6 والتي سيتم حذفها في الدراسة الأساسية. وعليه فإن استبيان الدراسة يتمتع بمصادقية وصلاحية للتطبيق في الميدان وذلك للارتباط الداخلي بين العبارات وأبعاد انتماؤها.

جدول رقم (3): يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحور الولاء التنظيمي

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
27	0.590**	0.001	37	0.657**	0.000	47	0.265	0.157
28	0.407*	0.026	38	0.494**	0.006	48	0.433*	0.017
29	0.423*	0.020	39	0.760**	0.000	49	0.412*	0.024
30	0.749**	0.000	40	0.640**	0.000	50	0.672**	0.000
31	0.670**	0.000	41	0.557**	0.001	51	0.465**	0.010
32	0.747**	0.000	42	0.605**	0.001	52	0.708**	0.000
33	0.304	0.103	43	0.360	0.051	53	0.400*	0.028
34	0.462*	0.010	44	0.418*	0.022	54	0.529**	0.003
35	0.764**	0.000	45	0.482**	0.007	55	0.637**	0.000
36	0.354	0.055	46	0.608**	0.000	دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 و 0.05		

من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

من خلال استقراء البيانات المعروضة في الجدول أعلاه يمكن القول بأن معاملات الارتباط كانت موجبة، أي أنه هناك علاقة طردية بين أغلب عبارات المحور (الولاء التنظيمي) مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، بحيث تراوحت ما بين (0.764) و(0.400) وبالتالي فإن العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 و 0.05، ما عدا كل من العبارة رقم 33، 36، 43، 47 والتي ستحذف في الدراسة التطبيقية الأساسية. وعليه فإن استبيان الدراسة يتمتع بمصادقية وصلاحية للتطبيق في الميدان وذلك للارتباط الداخلي بين العبارات وأبعاد انتماؤها.

** وبهذا سيصبح استبيان الدراسة مكون من محورين و50 عبارة: العدالة التنظيمية (من العبارة 1 إلى العبارة 25)، والولاء التنظيمي (من العبارة 26 إلى العبارة 50)

3-1-4-1-2- الصدق البنائي (صدق البناء الداخلي): هو الذي يقيس مدى الارتباط بين درجة البعد

ودرجة المتغير (المحور) الذي ينتمي إليه، والجدولين التاليين يوضحان نتائج الصدق البنائي لمحوري استبيان

الدراسة (العدالة التنظيمية، والولاء التنظيمي):

جدول رقم (4): يوضح نتائج الصدق البنائي لمحور العدالة التنظيمية

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العدالة التوزيعية	0.805**	0.000
العدالة التعاملية	0.869**	0.000
العدالة الإجرائية	0.921**	0.000

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يمكن القول بأن معاملات الارتباط كانت موجبة ومرتفعة، بمعنى أنه هناك علاقة طردية بين جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه، بحيث تراوحت ما بين (0.805) و(0.921) وبالتالي فإن الأبعاد جاءت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01، ولهذا فإن الاستبيان يتمتع بمصادقية عالية وصلاحية للتطبيق في ميدان الدراسة وذلك للارتباط البنائي بين الأبعاد والمتغير الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (5): يوضح نتائج الصدق البنائي لمحور الولاء التنظيمي

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	0.814**	0.000
الولاء الاستمراري	0.916**	0.000
الولاء الأخلاقي	0.883**	0.000

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال استقراء البيانات المعروضة في الجدول يمكن القول بأن معاملات الارتباط كانت موجبة ومرتفعة، بمعنى أنه هناك علاقة طردية بين جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمحور (المتغير) التي تنتمي إليه، بحيث تراوحت ما بين (0.814) و(0.916) وبالتالي فإن الأبعاد جاءت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01، وعليه فإن استبيان الولاء التنظيمي يتمتع بمصادقية عالية وصلاحية للتطبيق في ميدان الدراسة وذلك للارتباط البنائي بين الأبعاد والمتغير الذي تنتمي إليه.

3-1-4-2- ثبات أداة الدراسة: لقد اعتمدنا في قياس ثبات أداة الدراسة على معامل الاتساق الداخلي للبندود "ألفا كرونباخ" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6): يوضح نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور العدالة التنظيمية

البعد أو المحور	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
العدالة التوزيعية	9	0.849
العدالة التعاملية	8	0.821
العدالة الإجرائية	9	0.872
العدالة التنظيمية	26	0.925

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال بيانات الجدول السابق بأن معامل الثبات للبعد الخاص بالعدالة التوزيعية لدى أفراد عينة الدراسة كانت قيمته (0.849) وهي قيمة مرتفعة، كما أن معامل الثبات الخاص بكل من بعدي العدالة التعاملية والعدالة الإجرائية فقد كانت قيمتهما على التوالي (0.821) و (0.872) وهما قيمتان مرتفعتان أيضاً، بينما معامل الثبات لمتغير العدالة التنظيمية ككل فقد بلغت قيمته (0.925) وهي قيمة جيدة تدل على ثبات عال لأداة الدراسة. وهذا ما يعني أننا متأكدون بنسبة (92.5%) من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع استبيان العدالة التنظيمية على نفس أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (7): يوضح نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الولاء التنظيمي

البعد أو المحور	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
الولاء العاطفي	10	0.709
الولاء الاستمراري	9	0.717
الولاء الأخلاقي	10	0.664
الولاء التنظيمي	29	0.863

من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

نلاحظ من خلال استقراء بيانات الجدول الموجود في الأعلى بأن قيمة معامل الثبات الخاص بكل من بعدي الولاء العاطفي والولاء الاستمراري قد جاءت على التوالي (0.709) و (0.717)، وهما قيمتان مقبولتان، أما معامل الثبات للبعد الخاص بالولاء الأخلاقي لدى أفراد عينة الدراسة فقد كانت قيمته (0.664) وهي قيمة مقبولة أيضاً، بينما قيمة معامل الثبات لمتغير الولاء التنظيمي ككل فقد بلغت (0.863) وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات أداة الدراسة الخاصة بقياس الولاء التنظيمي. وهذا ما يعني أننا متأكدون بنسبة (86.3%) من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع استبيان الولاء التنظيمي على نفس أفراد عينة الدراسة.

3-1-5- الأساليب الإحصائية:

لقد اعتمدنا في معالجة البيانات على مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية spss الإصدار 22 وهي:

- معامل الفا كرو نباخ لحساب ثبات أداة الدراسة، والمتوسط الحسابي لحساب المستوى.

- معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة وصدق الأداة

3-2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

3-2-1- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقاً للفرضيات:

3-2-1-1- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقاً للفرضية العامة: والتي مفادها: توجد علاقة ارتباطية ذات

دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم معالجة هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(8): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي

الأسلوب الإحصائي المتغيرات	المتوسط الحسابي $\bar{X}$	الانحراف المعياري S	قيمة R المحسوبة	قيمة P	الدالة الإحصائية
العدالة التنظيمية	49.04	13.742			دالة
الولاء التنظيمي	56.49	10.213	0.351**	0.003	إحصائيا

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يتضح أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لمتغير العدالة التنظيمية قدر بـ (49.04)، بينما المتوسط الحسابي لمتغير الولاء التنظيمي قدر بـ (56.49)، والانحراف المعياري لمتغير العدالة التنظيمية (13.742) S، و (10.213) S بالنسبة لمتغير الولاء التنظيمي، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.351)، وقيمة (P(0.003)، وهي قيمة دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة (P(0.003) التي تقل عن مستوى الدلالة α (0.05)، مما يدل على قبول H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ، وهذا ما يعني أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة . وهذا ما يدل على أنه عندما تمنح المكافآت والتعويضات المالية والترقيات والأجور والحوافز ويقيم الأداء بشفافية وعدل، وأيضا يُعامل الأعوان بموضوعية وباحترام ويسمح لهم بالاعتراض على بعض القرارات المجحفة في حقهم، ويخضعون إلى إجراءات مماثلة وعادلة، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى اعتزازهم بالعمل في الوحدة وتبني مشكلاتها مع السعي إلى تحقيق أهدافها والعمل بجد أكثر، والتزامهم معها أخلاقيا وتوافقهم مع قيمها ودعهم وإخلاصهم لها.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج كل من دراسة: الخالدي وسلامة (2014) والتي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق والولاء التنظيمي لدى معلمهم، ودراسة بن دحو ومقدم (2017) التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، ودراسة عثمان (2019) التي توصلت أيضا إلى وجود علاقة إيجابية بين قواعد العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين.

وأیضا اتفقت نتيجة دراستنا الحالية مع ما توصلت إليه دراسة لعمور وبوداود (2019) بوجود تأثير مباشر للعدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي وعليه فإن الفرضية قد تحققت.

3-2-1-2 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الأولى: والتي مفادها: مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة متوسط. ولاختبار هذه الفرضية والكشف عن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة قمنا بحساب المتوسط الحسابي وتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (9): يوضح مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية

المستوى	المتوسط الحسابي	البعد
متوسط	1.81	العدالة التوزيعية
متوسط	2.13	العدالة التعاملية
متوسط	1.93	العدالة الإجرائية
متوسط	1.95	العدالة التنظيمية

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح لنا من خلال استقراء الجدول الموجود في الأعلى أن مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة متوسط، وذلك بعدما تم حساب المتوسط الحسابي العام والمتوسطات الحسابية لكل بعد على حدى، حيث قمنا بوضع معيار للحكم على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وذلك بحساب المدى (3-1 % 3) والحصول على ثلاث مستويات واعتبار أن المتوسط الحسابي الذي تبلغ قيمته ما بين (1 و 1.66) يعبر عن مستوى ضعيف، والمتوسط الحسابي الذي تتراوح قيمته بين (1.67 و 2.33) يعبر عن مستوى متوسط، بينما يعبر المتوسط الحسابي الذي انحصرت قيمته بين (2.34 و 3) عن مستوى مرتفع للشعور بالعدالة التنظيمية.

وعليه ومن خلال الأخذ بمعيار الحكم تبين لنا بأن مستوى الشعور بكل من العدالة التوزيعية، والعدالة التعاملية، والعدالة الإجرائية متوسط عند أعوان الحماية المدنية، حيث قدرت قيم المتوسط الحسابي لها على التوالي بـ: (1.81)، (2.13)، (1.93).

أما بالنسبة للشعور بالعدالة التنظيمية ككل فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (1.95) وهي قيمة تعبر عن وجود مستوى متوسط للشعور بالعدالة التنظيمية في الوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيكة. وهذا ما يعني بأن متوسط أعوان الحماية المدنية يشعرون بأن المسؤولين في الوحدة يعاملونهم بمصادقية وشفافية ونزاهة خاصة فيما يتعلق بالقرارات المتخذة وتنفيذها، وبمنح المكافآت والأجور والتعويضات المالية والترقيات وذلك حسب ما يستحقونه. والأمر كذلك فيما يتعلق بتطبيق العقوبات المناسبة عليهم، كما أنهم يشعرون بمستوى متوسط بأن إدارة الوحدة تعرفهم بالمعايير التي من خلالها تقيم أدائهم مع توضيح الأسباب الرئيسية وراء قراراتها المتعلقة بمهامهم والتي تؤخذ بكل موضوعية ودون تحيز وتمييز، بالإضافة إلى شعورهم بالعدالة في المعاملة التي يتلقونها داخل الوحدة، وبأن الإجراءات الرسمية التي تبني عليها قرارات الوحدة تقوم على المساواة.

وقد اتفقت نتيجة دراستنا مع نتيجة الدراسة التي قام بها بن دحو ومقدم (2017) والتي توصلت إلى أن مستوى إدراك موظفي المدرسة للعدالة التنظيمية متوسط.

وعليه فإن الفرضية قد تحققت.

3-1-2-3 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الثانية: والتي مفادها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم معالجة هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي

الأسلوب الإحصائي	المتغيرات	المتوسط الحسابي $\bar{X}$	الانحراف المعياري S	قيمة R المحسوبة	قيمة P	الدلالة الإحصائية
العدالة التوزيعية		14.54	5.410			غير دالة
الولاء التنظيمي		56.49	10.213	0.215	0.074	إحصائيا

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يتضح أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لبعد العدالة التوزيعية قدر بـ (14.54)، بينما المتوسط الحسابي لمتغير الولاء التنظيمي قدر بـ (56.49)، والانحراف المعياري لبعد العدالة التوزيعية (5.410) ، و (10.213) S بالنسبة لمتغير الولاء التنظيمي، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.215)، وقيمة (0.074) P ، وهي قيمة غير دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة (0.074) P التي تكبر عن مستوى الدلالة a (0.05)، مما يدل على قبول H_0 ورفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا ما يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي. وهذا ما يوضح بأن منح المكافآت وفقا لما يبذله الأعوان من مجهودات مع إعطائهم تعويضات مالية وترقيات وأجور وتدريب وحوافز مناسبة وبكل شفافية وعدل واستحقاق لا يزيد من ولاء أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي الكنز، وهو ما من شأنه أن لا يشعرهم بوجود جو أخوي بالوحدة والهروب من بناء علاقات مهنية جيدة، وعدم حب العمل داخل الوحدة والرغبة في تركها وعدم تبني مشكلاتها، مع عدم الاعتزاز بها والتوافق مع قيمها والإخلاص لها ودعمها. وعلي فإن الفرضية لم تتحقق.

3-2-1-4- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الثالثة: والتي مفادها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم معالجة هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي

الأسلوب الإحصائي	المتغيرات	المتوسط الحسابي $\bar{X}$	الانحراف المعياري S	قيمة R المحسوبة	قيمة P	الدلالة الإحصائية
العدالة التعاملية		17.11	4.829			دالة
الولاء التنظيمي		56.49	10.213	0.282*	0.018	إحصائيا

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يتضح أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لبعد العدالة التعاملية قدر بـ (17.11)، بينما المتوسط الحسابي لمتغير الولاء التنظيمي قدر بـ (56.49)، والانحراف المعياري لبعد العدالة التعاملية قدر بـ (4.829) ، و (10.213) S بالنسبة لمتغير الولاء التنظيمي، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.282)، وقيمة (0.018) P ، وهي قيمة دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة (0.018) P التي تقل عن مستوى

الدلالة $a(0.05)$ ، مما يدل على قبول H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ، وهذا ما يعني أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية. وهو ما يدل على أن تعامل إدارة الوحدة مع الأعوان بكل موضوعية وتعريفهم بالمعايير التي يُقيم من خلالها أدائهم، وما يقابلها من قرارات عادلة غير متحيزة وليس فيها تمييز، بالإضافة إلى مناقشة أسبابها ونتائجها معهم في أغلب الأحيان سيؤدي إلى زيادة ولاء أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي الكنز، وبالتالي شعورهم بوجود جو أخوي بالوحدة وبناء علاقات مهنية جيدة، وحب العمل داخل الوحدة وعدم الرغبة في تركها وتبني مشكلاتها، وبذل أكبر جهد ممكن داخلها، والاعتزاز بها والتوافق مع قيمها والإخلاص لها ودعمها. وعليه فإن الفرضية قد تحققت.

3-2-1-5- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الرابعة: والتي مفادها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم معالجة هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (12): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي

الأسلوب الإحصائي المتغيرات	المتوسط الحسابي $\bar{X}$	الانحراف المعياري S	قيمة R المحسوبة	قيمة P	الدلالة الإحصائية
العدالة الإجرائية	17.39	5.190			دالة
الولاء التنظيمي	56.49	10.213	0.444**	0.000	إحصائيا

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يتضح أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لبعد العدالة الإجرائية قدر بـ (17.39)، بينما المتوسط الحسابي لمتغير الولاء التنظيمي قدر بـ (56.49)، والانحراف المعياري لبعد العدالة الإجرائية قدر بـ (5.190) S، و (10.213) S بالنسبة لمتغير الولاء التنظيمي، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.444)، وقيمة ($P(0.000)$ ، وهي قيمة دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة ($P(0.000)$ التي تقل عن مستوى الدلالة $a(0.05)$ ، مما يدل على قبول H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ، وهذا ما يعني أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي. وهذا ما يؤكد لنا بأنه كلما كانت الإجراءات واللوائح المنظمة لعمل الوحدة تتسم بالمساواة والشفافية، مع إخضاع جميع الأعوان لها بالتمائل في معالجة أوضاعهم الإدارية وتسيير شؤونهم وفتح المجال لهم للاعتراض عن بعضها عندما لا تصب في فائدتهم وعند شعورهم بأنها لا تتسم بالعدل. كلما أدى ذلك إلى زيادة ولائهم للوحدة، وبالتالي زيادة شعورهم بالارتياح بوجود جو أخوي بينهم وسعيهم أكثر لبناء علاقات مهنية جيدة، مع زيادة حب العمل داخل الوحدة وعدم الرغبة في تركها وتبني مشكلاتها وكأنها مشكلاتهم الخاصة، وبذل أكبر جهد ممكن داخلها لزيادة فعاليتها في أداء مهامها وتدخلاتها، والاعتزاز بها والتوافق مع قيمها والإخلاص لها ودعمها والدفاع عنها أمام الآخرين. وعليه فإن الفرضية قد تحققت.

3-2-1-6- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الخامسة: والتي مفادها: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم اختبار هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (13): يوضح معامل الارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R	قيمة P	الدلالة الإحصائية
المتغيرات	$\bar{X}$	S	المحسوبة		
العدالة التوزيعية	14.54	5.410			غير دالة
الولاء العاطفي	20.33	3.729	0.444	0.716	إحصائيا

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول أعلاه يتبين أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لبعد العدالة التوزيعية قدر بـ (14.54)، بينما المتوسط الحسابي لبعد الولاء العاطفي قدر بـ (20.33)، والانحراف المعياري لبعد العدالة التوزيعية قدر بـ (5.410) S، و (3.729) S بالنسبة لبعد الولاء العاطفي، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.444)، وقيمة (P) (0.716)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة (P) (0.716) التي تكبر عن مستوى الدلالة (0.05) α ، مما يدل على قبول H_0 ورفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا ما يعني أنه ليست هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي. وبناءً على هذه النتيجة يتضح لنا بأنه على الرغم من أن منح المكافآت وفقا لما يبذله الأعوان من مجهودات في العمل، وإعطائهم تعويضات مالية كافية وترقيات وأجور وتدريب وحوافز مناسبة وبكل شفافية وعدل واستحقاق. فإن الأعوان لن يلتزمون عاطفيا اتجاه الوحدة، ولن يتبنوا مشكلاتها، ولن يسعوا لبذل ما لديهم من جهود لتحقيق أهدافها والاعتزاز بها، وإبداء إعجابهم بها وبعملهم فيها أمام معارفهم من الأفراد العاملين خارجها، أي أنهم لن يتعاملوا اتجاهها بالعاطفة ولن يكونوا مرتاحين داخلها. وقد اختلفت نتيجة دراستنا مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة عثمان (2019) التي مفادها وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي. وعليه فإن الفرضية لم تتحقق.

3-2-1-7- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية السادسة: والتي مفادها: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم اختبار هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (14): يوضح معامل الارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين العدالة التعاملية والولاء الاستمراري

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R	قيمة P	الدلالة الإحصائية
المتغيرات	$\bar{X}$	S	المحسوبة		
العدالة التعاملية	17.11	4.829			دالة إحصائيا
الولاء الاستمراري	16.51	4.286	0.405**	0.000	

من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول أعلاه يتبين أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لبعد العدالة التعاملية قدر بـ (17.11)، بينما المتوسط الحسابي لبعد الولاء الاستمراري قدر بـ (16.51)، والانحراف المعياري لبعد العدالة التعاملية قدر بـ $S(4.829)$ ، و $S(4.286)$ بالنسبة لبعد الولاء الاستمراري، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.405)، وقيمة ($P(0.000)$)، وهي قيمة دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة ($P(0.000)$) التي تقل عن مستوى الدلالة $a(0.05)$ ، مما يدل على قبول H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ، وهذا ما يعني أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية. بناءً على هذه النتيجة المتوصل إليها فإننا نستنتج بأن تعامل إدارة الوحدة الرئيسية مع الأعوان بكل موضوعية وعدل وتعريفهم بالمعايير الحقيقية التي يُقيم من خلالها أدائهم، وما يقابلها من قرارات عادلة غير متحيزة وليس فيها تمييز، بالإضافة إلى مناقشة أسبابها ونتائجها معهم. سيزيد قليلاً من الولاء الاستمراري لدى الأعوان، وبالتالي سيشعرون بأن الوحدة هي جزء لا يتجزأ من حياتهم العامة وبأنهم يفضلون البقاء للعمل داخلها، وأنهم سيتحصلون على الكثير من المنافع والمزايا المادية والمعنوية إذا ما استمروا بالعمل فيها على الرغم من أن لديهم فرص أخرى للعمل في مؤسسات أخرى قد تقدم لهم مميزات أحسن من عملهم داخل وحدة الحماية المدنية.

وقد اتفقت نتيجة دراستنا هاته مع نتيجة دراسة عثمان (2019) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين عدالة التعاملات والولاء المستمر. وعليه فإن الفرضية قد تحققت.

3-2-1-8- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقاً للفرضية الفرعية السابعة: والتي مفادها: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي لدى أعوان الحماية المدنية.

ولقد تم اختبار هذه الفرضية بواسطة معامل الارتباط البسيط بيرسون (R)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (15): يوضح معامل الارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R	قيمة P	الدلالة
المتغيرات	$\bar{X}$	S	المحسوبة		الإحصائية
العدالة الإجرائية	17.39	5.190			دالة
الولاء الأخلاقي	19.64	4.068	0.364**	0.002	إحصائياً

من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

من خلال البيانات المعروضة في الجدول أعلاه يتبين أنّ المتوسط الحسابي ($\bar{X}$) لبعد العدالة الإجرائية قدر بـ (17.39)، بينما المتوسط الحسابي لبعد الولاء الأخلاقي قدر بـ (19.64)، والانحراف المعياري لبعد العدالة الإجرائية قدر بـ $S(5.190)$ ، و $S(4.068)$ بالنسبة لبعد الولاء الأخلاقي، وقدرت قيمة (R) المحسوبة بـ (0.364)، وقيمة ($P(0.002)$)، وهي قيمة دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة ($P(0.002)$) التي تقل عن مستوى الدلالة $a(0.05)$ ، مما يدل على قبول H_1 ورفض الفرضية الصفرية H_0 ، وهذا ما يعني أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي لدى أعوان الحماية المدنية. وهذا ما يؤدي بنا إلى الاستنتاج بأنه كلما كانت الإجراءات واللوائح المنظمة لعمل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية سعودي الكنز تتسم بالمساواة والشفافية، مع إخضاع جميع الأعوان لها بالتماثل في معالجة أوضاعهم الإدارية وتسيير

شؤونهم وفتح المجال لهم للاعتراض عن بعضها عندما لا تصب في فائدتهم وعند شعورهم بأنها لا تتسم بالعدل. كلما زاد ذلك قليلا من الولاء الأخلاقي للأعوان وهو ما يشعرهم بأن تخليهم عن العمل بالوحدة سيخلق العديد من المشاكل الصعبة داخلها، وبذلك يزيد استعدادهم للتضحية من أجلها والعمل بجدية وإخلاص لها، وزيادة التوافق معها، بالإضافة إلى شعورهم بالذنب لمجرد تفكيرهم بالتخلي عن العمل داخلها لأنهم يدينون لها بالكثير. وقد اتفقت نتيجة دراستنا الحالية مع نتيجة دراسة عثمان (2019) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية والولاء المعياري. وعليه فإن الفرضية قد تحققت.

3-2-2- نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية المجاهد المتوفي سعودي كنز بسكيدة.
- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية متوسط.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية.
- ليست هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية.
- هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التعاملية والولاء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية.
- هناك علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء الأخلاقي لدى أعوان الحماية المدنية.

4- خاتمة:

إن الاهتمام بدراسة كل من العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي لم يأتي من العدم، بل أتى من أهميتهما الكبيرة في تحقيق فعالية المنظمات في أداء عملها وفي الحفاظ على عمالها وتحقيق استقرارهم وراحتهم في العمل، وتحسين مواقفهم، وتشكيل اتجاهات إيجابية نحوها، ودعمهم لها. ولذلك على وحدة الحماية المدنية وغيرها من المؤسسات سواء كانت خدماتية أم إنتاجية أن تستمر وتسعى إلى انتهاج العدل والمساواة في تعاملها مع عمالها، وفي تطبيق إجراءاتها ومنح مكافأتها وأجورها وترقياتها..... إلخ، وذلك لتعزيز ولاء عمالها (أعوانها) لها، وانسجامهم معها، وتوافقهم داخلها، والحفاظ على ممتلكاتها، والدفاع عنها، وهذا هو ما توصلنا إليه من خلال دراستنا ونتائجها (أنه توجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي) إضافة على ما أكدته نتائج العديد من الدراسات السابقة، وما قد تتوصل إليه دراسات مشابهة ستطبق في مؤسسات أخرى يختلف نشاطها وعملها وأهدافها عن وحدة الحماية المدنية.

قائمة المراجع:

- 1- أبو لبدة، همام فريد. (2020). درجة توافر أبعاد العدالة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها. *أطروحة ماجستير ، كلية التربية جامعة الأقصى، غزة فلسطين .*
- 2- بن بريكة، عبد الوهاب ، وهيشر، سميرة. (2018). مساهمة التحفيز في تحقيق الولاء التنظيمي بالمؤسسات الاستشفائية -دراسة حالة: مستشفى زيوشي محمد طولقة بسكرة-. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، (5)، 129-122.*
- 3- جوال، محمد السعيد ، ورابي، مختار ، وعقاب، محمد. (2020). مستوى العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي. *دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامتيار توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة (الجزائر). مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 11(2)، 73-90.*
- 4- حماني، صبرينة ، وين أحمد، لخضر. (2019). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية - دراسة حالة خزينة ولاية الجلفة. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12(1)، 401-418.*
- 5- الديراوي، أيمن حسن. (2019). المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغير وسيط، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 30(9)، 43-66.*
- 6- سلامة، عبد الله خلف، وحسب الله، عبد الحفيظ. (2015). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركات (QIZ) في الأردن. *مجلة العلوم الاقتصادية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 16(2)، 15-33.*
- 7- شلذان، فايز كمان ، والسلطي، محمد اسحق. (2017). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 25(2)، 15-40.*
- 8- الصباغ، شوقي محمد ، وعلي مرزوق، عبد العزيز ، وعبد الجواد، ثروت صبري العزب. (2018). نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي "دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنوفية". *مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 17(2)، 141-158.*
- 9- عثمان، أيمن محمد محمد. (2019). أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين (دراسة تطبيقية على بعض شركات الخدمات المالية). *أطروحة ماجستير ، كلية الدراسات العليا جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.*
- 10- العريفي، سلمى إبراهيم يعقوب. (2019). المناخ التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لمنشآت الأعمال (دراسة حالة: بنك البركة السوداني الرئاسة 2012م-2017م). *أطروحة ماجستير. كلية العلوم الإدارية جامعة أفريقيا العالمية، السودان.*

- 11- القشطان، أميمة عبد العزيز عبد السلام. (2020). درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لمبادئ الحوكمة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمهم. أطروحة ماجستير ، جامعة الأقصى، غزة فلسطين.
- 12- قهيري، فاطنة. (2019). أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية. دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة. أطروحة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر.
- 13- ملحم، محمود إبراهيم. (2020). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(2)، 51-77.