

العدالة التوزيعية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي _ دراسة ميدانية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة

Distributive justice and its relationship to the level of organizational loyalty_ Field study in the local administration in the province of M'sila

معمرى توفيق¹، لرقم عزالدين^{2*}

toufikmameri10@gmail.com ، كلية العلوم الاجتماعية – جامعة عنابه ،¹

larkem2010@yahoo.fr ، كلية العلوم الاجتماعية – جامعة عنابه ،²

تاريخ الاستلام: 2019/09/14 تاريخ القبول: 2023/04/02 تاريخ النشر: 2023/06/08

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى تطبيق العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، وكذا دراسة العلاقة بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي، حيث تكونت عينة الدراسة من 312 وحدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبالاعتماد على الاستبيان كأداة وحيدة للدراسة والمنهج الوصفي والمعالجات الإحصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- مستوى تطبيق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية منخفض.
 - مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية متوسط.
 - وجود علاقة ارتباطية بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي.
- كلمات مفتاحية: العدالة التوزيعية، الولاء التنظيمي، الإدارة المحلية بولاية المسيلة.

Abstract:

The current study aimed to know the level of distributive justice implementation and the level of organizational loyalty among local administration employees in the M'sila Governorate, as well as studying the relationship between distributive justice and the level of organizational loyalty, where the study sample consisted of 312 employees and employees

who were randomly selected, and by relying on the questionnaire as a single tool for study and curriculum Descriptive and necessary statistical treatments

The study reached the following results :

- The level of enforcement of distributive justice in local administration is low.
- The level of organizational loyalty of local administration staff is average,
- There is a correlation between distributive justice and the level of organizational loyalty

Keywords: Distributive Justice, Organizational Loyalty, Local Administration in M'sila Governorate

Résumé :

La présente étude visait à connaître le niveau de mise en œuvre de la justice distributive et le niveau de fidélité organisationnelle parmi les employés de l'administration locale dans Gouvernorat de M'sila, ainsi qu'à étudier la relation entre la justice distributive et le niveau de fidélité organisationnelle, où l'échantillon de l'étude était composé de 312 employés et employés qui ont été sélectionnés au hasard, et en s'appuyant sur le questionnaire comme un outil unique pour l'étude et le curriculum Traitements statistiques descriptifs et nécessaires L'étude a abouti aux résultats suivants:

- Le niveau d'application de la justice distributive dans l'administration locale est faible.
- Le niveau de fidélité organisationnelle du personnel administratif local est moyen,
- Il existe une corrélation entre la justice distributive et le niveau de fidélité organisationnelle.

Mots clés : Justice distributive, loyauté organisationnelle, administration locale dans Gouvernorat de M'sila

مقدمة

حظي موضوع العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي باهتمام العديد من الباحثين والدارسين في الإدارة والسلوك التنظيمي، وذلك بالنظر لأهميتهما المتزايدة في الحفاظ على المنظمة وزيادة أدائها، حيث يعتبر مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة، التي طرحت الكثير من الإشكالات حولها، بهدف التوصل إلى نتائج ملموسة يمكن من خلالها تجسيد هذا المفهوم ميدانيا، وتعود فكرة العدالة التنظيمية إلى نظرية المساواة التي نادى بها آدمز Adams عام 1963، حيث ينص الفرض الأساسي لهذه النظرية على أن العامل يقارن معدل مدخلاته إلى مخرجاته، إضافة إلى مقارنة معدل مدخلاته إلى

مخرجاته مع معدل أقرانه في العمل، واستناد إلى ذلك يصدر الفرد العامل حكمه بعدالة أو عدم عدالة المنظمة، ويرتكز مفهوم العدالة التنظيمية على مجموعة من الأبعاد التي تشكل مضمونه، والتي من أبرزها بعد العدالة التوزيعية والتي تعرف بأنها العدالة التي يحصل عليها العاملون فيما يخص توزيع العوائد المادية وتوزيع المهام والواجبات ومختلف البرامج التدريبية والتكوينية والترقية، وتبرز أهمية العدالة التوزيعية داخل المنظمة من خلال علاقتها بالعديد من المتغيرات التنظيمية ومساهمتها في فهم وتفسير سلوكيات واتجاهات العاملين، فيما يعكس مفهوم الولاء التنظيمي العلاقة التي تربط بين الفرد العامل والمنظمة، والتي تهدف إلى التوفيق بين أهداف وقيم الفرد العامل من جهة، وأهداف وقيم المنظمة من جهة أخرى، ويشكل تحقيق العدالة التنظيمية وصناعة الولاء التنظيمي تحديا هاما بالنسبة لمنظمات اليوم، ولاسيما في ظل التحولات والتطورات المتسارعة التي يشهدها العالم، وما أفرزته من تحديات ورهانات جديدة، سعيا منها للحفاظ على مواردها البشرية، وتحقيق أهدافها المنشودة، خصوصا في أوقات الأزمات وحاجة المنظمات لعاملها.

إشكالية الدراسة:

في ظل التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم وما خلفته من أثار على مختلف المجالات والقطاعات بما فيها منظمات الأعمال، لم يعد أمام تلك المنظمات من وسيلة للتأقلم مع هذه التغيرات وتحقيق النمو والاستقرار، إلا العمل على الاهتمام بجميع ما يساعدها على تحسين وتطوير فاعليتها وإنتاجيتها والحفاظ على مكانتها، وعلى ضوء ذلك برزت أهمية المورد البشري ودوره داخل التنظيم، باعتباره العنصر الأساسي في خلق النجاح والإبداع والتميز لأي منظمة كانت، وفي نفس السياق يعد الاهتمام بتحسين الولاء التنظيمي لدى المورد البشري من السبل الهامة التي تعمل على الحفاظ على المنظمة وزيادة نجاعتها، فالولاء التنظيمي يعمل على الرفع من دافعية الفرد للعمل، وبذل المزيد من الجهد والعطاء، والرغبة القوية للبقاء لعضوا في المنظمة التي يعمل بها، فالولاء يعبر عن العلاقة الإيجابية التي تربط الفرد العامل بالمنظمة والتي أساسها الإخلاص والوفاء والعمل، كما يعد احد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من دور فاعل في تحديد كفاءة وفعالية المنظمة وسلوك الأفراد العاملين فيها، ولما له من انعكاسات على العديد من المخرجات التنظيمية مثل (دوران العمل، استقرار العمالة، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، الأداء.... إلخ)، وهو ما أشارت إليه العديد من الدراسات على غرار دراسة كل من العجبي(1999)، ودراسة سالم وآخرون(2007)، ودراسة ريان(2001)، ودراسة شلابي(2015)، وغيرها من الدراسات التي بينت أهمية الولاء التنظيمي ونتائجه وأثاره على المنظمة والفرد معا.

انطلاقا أهمية الولاء التنظيمي وكبر حجم المنظمات وتوسعها وتزايد مشكلاتها التنظيمية، زادت أهمية دراسة الولاء التنظيمي في شتى الميادين التنظيمية، الأمر الذي دفع بنا إلى الكشف عن

طبيعة العلاقة التي تربط بين العدالة التوزيعية كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي في الإدارة المحلية بولاية المسيلة، وقد تبلورت إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى تطبيق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية بولاية المسيلة؟
- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة حول تطبيق العدالة التوزيعية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؟

فرضيات الدراسة:

في ضوء الأسئلة التي قامت عليها الدراسة يمكن صياغة الفروض التالية:

- تطبق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية بولاية المسيلة بمستوى متوسط.
- مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة حول تطبيق العدالة التوزيعية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي).
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي).

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن واقع تطبيق العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة.

- الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين واقع تطبيق العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة.
- الكشف عن تأثير بعض المتغيرات الشخصية في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- مساهمتها في توضيح أهمية ودور العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي في المنظمة.
- مساهمتها في توضيح و تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي في الإدارة العمومية.
- مساهمتها في توضيح وتشخيص واقع العدالة التوزيعية في الإدارة العمومية.
- مساهمتها في توضيح وتشخيص واقع الولاء التنظيمي في الإدارة العمومية.
- مساهمتها في إبداء بعض الاقتراحات والتوصيات لتعزيز العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي في الإدارة العمومية.

حدود الدراسة:

- تم تطبيق هذه الدراسة على موظفي الإدارة المحلية لولاية المسيلة.
- تم استخدام بعد من أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية) والولاء التنظيمي.
- أجريت الدراسة في نهاية عام 2017 وبداية عام 2018.

تحديد المصطلحات إجرائيا:

العدالة التوزيعية إجرائيا يقصد بها "الدرجة الكلية المتحصل عليها من خلال الإجابة على فقرات مقياس العدالة التوزيعية من طرف موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، والمعبرة عن مدى إحساسهم وشعورهم بعدالة توزيع المكافآت المادية، الأعباء، المهام، الترقية، التدريب، والتي يتم الحصول عليها من طرف الإدارة المحلية بولاية المسيلة."

الولاء التنظيمي إجرائيا يقصد به "الدرجة الكلية المتحصل عليها من خلال الإجابة على فقرات مقياس الولاء التنظيمي من طرف موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، والمعبرة عن مدى اعتزازهم وافتخارهم بالانتماء للإدارة المحلية بولاية المسيلة، ومدى رغبتهم في البقاء والاستمرار فيها، ودرجة الاستعداد لبذل المزيد من الجهد لأجلها والوقوف إلى جانبها، والحفاظ على ممتلكاتها."

الدراسات السابقة:

➤ دراسة أنيس صقر خصاونه وفاروق إبراهيم العكرب (2016)

بعنوان " أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب بسوريا من وجهة نظر العاملين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى وأثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي في شركات النسيج في محافظة حلب بسوريا، ومعرفة العلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي للعاملين، ومعرفة أثر المتغيرات الديمغرافية والوظيفية في مستوى العدالة والولاء التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود مستوى متوسطا من العدالة بأبعادها المختلفة.
- وجود مستوى مرتفعا من الولاء التنظيمي وبعدين (العاطفي والمستمر) في حين تبين وجود مستوى متوسط لبعده الولاء المعياري.
- وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين العدالة التنظيمية الولاء التنظيمي.
- وجود أثر قوي وإيجابي لأبعاد العدالة منفردة ومجمعة على الولاء التنظيمي.
- وجود فروق معنوية في مستوى العدالة تعزى للمؤهل العلمي، والتخصص المهني، ونوع ملكية الشركة، ولم تظهر فروق معنوية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة.
- أما بالنسبة لمستوى الولاء التنظيمي فقد تبين وجود فروق معنوية تعزى للمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، في حين لم يتبين وجود فروق معنوية تعزى للجنس، والتخصص المهني، ونوع ملكية الشركة.

➤ دراسة كمال برباوي و عبد القادر خليفة (2016)

بعنوان " العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الغاز والكهرباء بولاية بشار الجزائر"

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي بالشركة الوطنية لتوزيع الغاز والكهرباء بولاية بشار الجزائر، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية بمجموع (105) عامل بالشركة، ومن أجل الوصول لهدف تم استخدام المنهج الوصفي، وإعداد استبيان لغرض جمع البيانات يتكون من محورين الأول يتمثل في العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)، والمحور الثاني يتمثل في الولاء التنظيمي، كما تم الاعتماد على برنامج SPSS من أجل القيام بتحليل الإحصائي لهذه الدراسة، مستخدمين مقاييس الإحصاء الوصفي، الانحدار الخطي البسيط، معامل ارتباط، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية والولاء التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية والولاء التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

➤ دراسة أديب برهوم وكنانة علي (2017)

بعنوان "أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين

الإداريين في مشفى باسل الأسد في مدينة طرطوس "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهومي العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، ومعرفة اثر العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية، التقييمية) على الولاء التنظيمي والعلاقة التي تربط بينهم عند العاملين في المشفى، ولتحقيق هدف الدراسة اتبع الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وبناء استبيان وتوزيعه على عينة قصديه بلغت (60) عامل إداري في مشفى الشهيد باسل الأسد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة متوسطة بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.
- لا توجد علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي.
- توجد علاقة موجبة بين العدالة (الإجرائية، التفاعلية، التقييمية) والولاء التنظيمي

الإطار النظري

1.العدالة التوزيعية:

عرفها مورمان (Moorman1991) بأنها "عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف"، أما خليفة، (1997) فقد عرفها بأنها "عدالة توزيع المصادر والفرص التنظيمية، حيث ينزع الأفراد إلى تقييم نتائج أعمالهم وفقا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة" (جغيدل، 2015، ص 41)، وتعرف أيضا بأنها " درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة" (معمرى، 2014، ص 65).

وتتضمن العدالة التوزيعية جانبين أساسيين هما (رهبو، 2014، ص 192):

- جانب مادي: يعبر عن حجم ومضمون ما يحصل عليه الفرد من مكافآت.
- جانب اجتماعي: يعبر عن المعاملة الشخصية للفرد الذي يحصل على المكافآت وذلك من قبل متخذي القرارات.

كما تقوم العدالة التوزيعية في المنظمات على ثلاث قواعد رئيسية حددها (Organ, 1988)

كالتالي (العطوي، 2007، ص 5) :

قاعدة المساواة: تقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة. فالشخص الذي يعمل بدوام كامل، يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.

قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية يجب أن يتساو بفرض الحصول على المكافئات، فمثلا عندما تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط الذين يعملون بجهد، وإذ حصل الأخير فإن باقي الموظفين سيشفرون بأن هناك تجاوز على قاعدة النوعية.

قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى، فمثلا إذا أرادت المنظمة زيادة الأجر وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال وامرأة غير متزوجة، وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى فإن المرأة المتزوجة يجب أن تقدم على الثانية، وإذ حصل العكس فإن المرأة المتزوجة تشعر بتجاوز قاعدة الحاجة.

2. الولاء التنظيمي:

يدل مفهوم الولاء في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد، وكان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال لأن الإنسان كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع، وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية تجاهه، من هنا ندرك أن الولاء التنظيمي، هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم (الخرشوم، 2011، ص 173).

وقد عرف بورتر وزملاؤه (1974) الولاء التنظيمي "بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها"، وأن الفرد الذي يظهر مستوى عاليا من الولاء التنظيمي تجاه منظمة ما لديه الصفات التالية:

- اعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم المنظمة.
- استعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة.
- رغبة قوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظم (البارودي، 2015، ص 76).

أما (Davis) فينظر إلى الولاء التنظيمي على أنه "درجة انغماس العامل في عمله، ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا رئيسا في حياته" (حريم، 2009، ص 94).

أما (بروس) فينظر للولاء التنظيمي بأنه المناصرة، والتأييد للجماعة من قبل العامل، والمودة والصدقة المؤثرة في اتجاه تحقيق أهداف وقيم المؤسسة أو التنظيم، وأن الولاء التنظيمي نتاج تفاعل عناصر ثلاثة هي:

التطابق : وهو تبني أهداف وقيم التنظيم، باعتبارها أهدافا و قيما للفرد العامل في التنظيم.

الاستغراق: والمقصود به الانهماك والانغماس النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل.
الإخلاص والوفاء: والمقصود به الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المؤسسة
(حسنيين، 2013، ص ص 57-58).

1.2 أهمية الولاء التنظيمي:

- يكتسي الولاء التنظيمي أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة لما له من انعكاسات إيجابية على بقاء المنظمة واستمرارها وتحقيق أهدافها وتتجلى أهمية الولاء التنظيمي فيما يلي:
- يمثل الولاء التنظيمي عنصرا هاما بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
 - إن ولاء الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا أكثر أهمية من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل.
 - إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة (هيجان، 1998، ص 8).
 - إن الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة تمكنها من الاستمرار والبقاء، وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجات ولائه والتزامه بأهدافها وقيمها (ابوندا، 2007، ص 125).

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة :

نظرا لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، فقد ارتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لهذه الدراسة.

2.مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الدائمين والعاملين بالإدارة المحلية بولاية المسيلة، والبالغ عددهم (3900) موظف وموظفة، تم اختيار منهم عينة عشوائية تقدر بـ (312) موظف وموظفة، والجداول التالية تبين لنا خصائص أفراد عينة الدراسة كما يلي:

الجدول رقم(01): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
69.23%	216	ذكر
30.77%	96	أنثى
100%	312	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) أن أغلبية أفراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم 69.23% مقابل 30.77% للإناث.

الجدول رقم(02): يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
58.7%	183	اقل من 10 سنوات تماما
24%	75	من 10 إلى 20 سنة
17.3%	54	من 21 سنة فما فوق
100%	312	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) يتضح لنا أن فئة اقل من 10 سنوات خبرة هي الغالبة وذلك بنسبة 58.7%، تليها فئة من 10 إلى 20 سنة خبرة وهذا بنسبة 24% ، وفي الأخير فئة من 21 سنة خبرة فما فوق وذلك بنسبة 17.3%.

الجدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
6.4%	20	اقل من ثانوي
31.4%	98	ثانوي
62.2%	194	جامعي
100%	312	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن أعلى نسبة هي 62.2% لفئة مستوى تعليمي جامعي، تليها فئة مستوى تعليمي ثانوي وهذا بنسبة 31.4%، أما أدنى نسبة فتعود لفئة مستوى تعليمي اقل من ثانوي حيث بلغت 6.4%.

3. أدوات الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها، والمنهج المتبع، فقد وجد أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي الاستمارة، وقد مر بناؤها وتصميمها بعدت مراحل أهمها، الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية وموضوع الولاء التنظيمي والاستفادة منها، ثم تصميم وصياغة الاستمارة في صورتها الأولية وعرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم وملاحظتهم حولها، القيام بتعديل الاستمارة بناء على آراء وملاحظات المحكمين، إجراء اختبار تجريبي للاستمارة على عينة استطلاعية بهدف التأكد من خصائصها السيكو مترية (الصدق، والثبات) والتأكد من مدى ملاءمتها ووضوح عباراتها لأفراد الدراسة، وفي الأخير تصميم وصياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

هذا وقد تم تقسيم الاستمارة إلى جزأين:

- الجزء الأول: ويتناول البيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوثين، من حيث (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى العلمي).
- الجزء الثاني: ويشتمل على محورين: محور العدالة التوزيعية ويتكون من 10 فقرات.

محور الولاء التنظيمي ويتكون من 19 فقرة.

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت الثلاثي للإجابة على فقرات الاستمارة (موافق، محايد، غير موافق).

4. الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة:

أ- الصدق:

تم الاكتفاء بنوعين من الصدق وهما:

1- الصدق الظاهري:

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين في الدراسة، وهم أساتذة ينتسبون لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لكل من جامعة عنابة وجامعة المسيلة، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة عبارات الأداة لقياس ما وضعت لقياسه، وسلامة صياغتها وبنائها اللغوي، وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية و الوظيفية المطلوبة من المبحوثين وسلم ليكارت المستخدم للإجابة على بنود الاستمارة، بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه مناسباً من تعديل أو حذف أو إضافة، وفي ضوء الآراء والملاحظات التي أبدتها المحكمين تم إجراء التعديلات التي اتفقت عليها الأغلبية

2- صدق الاتساق الداخلى :

ويقصد به مدى اتساق كل فقرة مع المتغير الذى تنتمى له، ولهذا الغرض تم استخدام معاملات الارتباط للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمتغير الذى صممت لقياسه والجداول التالية توضح ذلك:

جدول رقم (04) : يوضح لنا الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمحور العدالة التوزيعية

رقم الفقرة	درجة الارتباط مع المحور	الدلالة الإحصائية
01	**0.814	0.000
02	**0.830	0.000
03	**0.888	0.000
04	**0.679	0.000
05	**0.740	0.000
06	**0.809	0.000
07	**0.794	0.000
08	**0.732	0.000
09	**0.847	0.000
10	**0.840	0.000

** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05

جدول رقم (05): يوضح لنا الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمحور الولاء التنظيمي

رقم الفقرة	درجة الارتباط مع المحور	الدلالة الإحصائية
01	*0.384	0.036
02	**0.617	0.000
03	**0.672	0.000
04	**0.634	0.000
05	*0.428	0.018
06	**0.634	0.000
07	*0.434	0.016
08	**0.703	0.000
09	*0.463	0.010
10	**0.618	0.000
11	**0.560	0.001
12	**0.670	0.000
13	**0.838	0.000
14	**0.600	0.000
15	**0.533	0.002
16	**0.655	0.000
17	**0.838	0.000
18	**0.591	0.001
19	**0.623	0.000

** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05

يتضح لنا من خلال الجدولين رقم (04) و (05) أن معاملات الارتباط لجميع فقرات محور العدالة التوزيعية ومحور الولاء التنظيمي دالة إحصائية، مما يعني صدق المحورين لقياس ما وضع لقياسه.

ب- الثبات:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية، والجدول التالية توضح لنا ذلك.

جدول رقم (06) : قيم معامل الثبات عن طريق ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
العدالة التوزيعية	10	0.841
الولاء التنظيمي	19	0.883

جدول رقم (07) : قيم معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية

المحور	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
العدالة التوزيعية	0.73	0.83
الولاء التنظيمي	0.68	0.80

يتضح لنا من النتائج المبينة في الجدولين رقم (07) و (06) أن قيم معامل الثبات مرتفعة لكل محور من محاور الاستمارة، وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بالثبات، تؤهلها للاستخدام .

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية: معادلة ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، النسب المئوية، التكرارات، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، اختبار (t-test)، تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، اختبار LSD للمقارنات البعدية.

6. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.6 عرض نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على أن "العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية بولاية المسيلة تطبق بمستوى متوسط" للتحقق من صحة هذه الفرضية وتحديد المستوى، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ككل والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(08): يوضح مستوى تطبيق العدالة التوزيعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	المستوى
5.165	16.711	54.80%	171	المنخفض
		33.98%	106	المتوسط
		11.22%	35	المرتفع
		100%	312	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) يتبين لنا أن مستوى تطبيق العدالة التوزيعية لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة جاء بدرجة منخفضة، وهو ما تعكسه قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإجابات موظفي الإدارة المحلية والتي قدرت قيمته بـ (16.711 درجة) من 30 درجة وبانحراف معياري مقداره (5.165)، كما يتبين لنا أن عدد الذين يثبتون أن مستوى تطبيق العدالة التوزيعية منخفض هم (171 فرد) وذلك بنسبة (54.80%)، أما عدد الذين يثبتون أن مستوى تطبيقها متوسط هم (106 فرد) وذلك بنسبة (33.98%)، بينما بلغ عدد الذين يؤكدون أن مستوى تطبيقها مرتفع (35 فرد) وذلك بنسبة (11.22%).

2.6 عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على أن "مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة متوسط" للتحقق من صحة هذه الفرضية وتحديد المستوى، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ككل والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(09): يوضح لنا مستوى الولاء التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	المستوى
7.883	42.679	7.05%	22	المنخفض
		47.75%	149	المتوسط
		45.20%	141	المرتفع
		100%	312	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) يتبين لنا أن مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة جاء بدرجة متوسطة، وهو ما تعكسه قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإجابات موظفي الإدارة المحلية والتي قدرت قيمته بـ (42.679 درجة) من 57 درجة وبانحراف معياري مقداره (7.883)، كما يتبين لنا أن عدد الذين لديهم مستوى منخفض هم (22 فرد) فقط وذلك بنسبة (7.05%)، أما عدد الذين لديهم مستوى متوسط هم (149 فرد) وذلك بنسبة (47.75%)، بينما بلغ عدد الذين لديهم مستوى مرتفع (141 فرد) وذلك بنسبة (45.20%).

3.6 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على أنه "توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة " وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط " بيرسون " لإيجاد العلاقة بين المتغيرين والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): يوضح لنا العلاقة بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي

المتغيرات	قيمة (r) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
العدالة التوزيعية الولاء التنظيمي	0.342	310	0.000	دالة

من خلال الجدول رقم (10) يتبين لنا أن معامل الارتباط بيرسون (r) بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بلغ قيمة (0.342) وهو دال عند مستوى (0.01)،

مما يؤكد على أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين، وهي علاقة طردية متوسطة، أي كلما ارتفع مستوى تطبيق العدالة التوزيعية ارتفع معه مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية.

4.6 عرض نتائج الفرضية الرابعة:

والتي تنص على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في استجابات موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة حول تطبيق العدالة التوزيعية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار (t- test) بالنسبة لمتغير الجنس، وتحليل التباين (ANOVA) بالنسبة لمتغيري الخبرة المهنية والمستوى التعليمي، فكانت النتائج كما في الجداول التالية:

الجدول رقم(11): يبين دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية

حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	المتوسطات الحسابية	قيمة (t)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
العدالة التوزيعية	ذكر	16.217	-2.556	0.011	دالة
	أنثى	17.822			

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (11) أن قيمة (t) المحسوبة والمقدرة بـ (-2.556) أكبر من قيمة (t) المجدولة والمقدرة بـ (1.96) عند درجة حرية 310 ومستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فهي تقع في منطقة الرفض، أي أننا نرفض الفرض الصفري الذي يقول بأنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية يعزى لمتغير الجنس"، فالفرق الملاحظ بين المتوسطات الحسابية للجنسين راجع لعوامل موضوعية وليس للصدفة، وهو فرق لصالح فئة الإناث.

الجدول رقم(12): يبين دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية

حسب متغير الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
بين المجموعات	43.894	2	21.947	0.822	0.441	غير دال
داخل المجموعات	8254.145	309	26.712			

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (12) أن قيمة (f) المحسوبة والمقدرة بـ (0.822) اصغر من قيمة (f) المجدولة والمقدرة بـ (3.20) عند درجتى حرية 2 درجة للتباين الكبير و309 درجة للتباين الصغير ومستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فهي تقع في منطقة القبول، أي أننا نقبل بالفرض الصفري القائل بأنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية يعزى لمتغير الخبرة المهنية "، أي أن الفروق المشاهدة ترجع للصدفة وليس لعوامل موضوعية.

الجدول رقم(13): يبين دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية حسب متغير المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
بين المجموعات	659.404	2	329.702	13.337	0.000	دال
داخل المجموعات	7638.634	309	24.720			

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (13) أن قيمة (f) المحسوبة والمقدرة بـ (13.337) اكبر من قيمة (f) المجدولة والمقدرة بـ (3.20) عند درجتى حرية 2 درجة للتباين الكبير و309 درجة للتباين الصغير ومستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فهي تقع في منطقة الرفض، أي أننا نرفض الفرض الصفري القائل بأنه " لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية يعزى لمتغير المستوى التعليمي، أي أن الفروق المشاهدة ترجع لعوامل موضوعية وليس للصدفة.

ولمعرفة لصالح أي مستوى تعليمي تكمن الفروق في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(14): يبين لنا قيم اختبار LSD للمقارنات البعدية لمتغير المستوى

التعليمي

الفئة	الفئة	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة (sig)
اقل من ثانوي	ثانوي	1.67551	1.21995	0,171
	جامعي	*4.28144	1.16767	0,000
ثانوي	اقل من ثانوي	1.67551-	1.21995	0,171
	جامعي	*2.60593	0.61618	0,000
جامعي	اقل من ثانوي	*4.28144-	1.16767	0,000
	ثانوي	*2.60593-	0.61618	0,000

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول تطبيق العدالة التوزيعية تعزى لمتغير المستوى التعليمي بين المستوى التعليمي (اقل من ثانوي) والمستوى التعليمي (الجامعي) وهذا لصالح المستوى التعليمي (اقل من ثانوي)، كما توجد فروق دالة إحصائية بين المستوى التعليمي(الثانوي) والمستوى التعليمي (الجامعي) وهذا لصالح المستوى التعليمي(الثانوي).

5.6 عرض نتائج الفرضية الخامسة:

والتي تنص على انه "توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار (t- test) بالنسبة لمتغير الجنس، وتحليل التباين (ANOVA) بالنسبة لمتغيري الخبرة المهنية والمستوى التعليمي، فكانت النتائج كما في الجداول التالية:

الجدول رقم(15): يبين لنا دلالة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	المتوسطات الحسابية	قيمة (t)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
الولاء التنظيمي	ذكر	42.8519	0.579	0.563	غير دلالة
	أنثى	42.2917			

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (15) أن قيمة (t) المحسوبة والمقدرة بـ (0.579) أصغر من أن قيمة (t) المجدولة والمقدرة بـ (1.96) عند درجة حرية 310 ومستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فهي تقع في منطقة القبول، أي أننا نقبل بالفرض الصفري الذي يقول بأنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية يعزى لمتغير الجنس"، فالفرق الملاحظة بين الجنسين راجعة للصدفة وليس لعوامل موضوعية.

الجدول رقم(16): يبين لنا دلالة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
بين المجموعات	706.556	2	353.278	5.862	0.003	دال
داخل المجموعات	18623.393	309	60.270			

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (16) أن قيمة (f) المحسوبة والمقدرة بـ (5.862) أكبر من قيمة (f) المجدولة والمقدرة بـ (3.20) عند درجتى حرية 2 درجة للتباين الكبير و309 درجة للتباين الصغير ومستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فهي تقع في منطقة الرفض، أي أننا نرفض الفرض الصفري القائل بأنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ونقبل بالفرض البديل الذي يقر بوجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الخبرة المهنية لموظفي الإدارة المحلية، أي أن الفروق المشاهدة ترجع لعوامل موضوعية وليس للصدفة.

ولمعرفة لصالح أي فئة تكمن الفروق في مستوى الولاء التنظيمي تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(17): يبين لنا قيم اختبار LSD للمقارنات البعدية لمتغير الخبرة المهنية

الفئة	الفئة	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة (sig)
أقل من 10 سنوات	من 10 إلى 20 سنة	0.70098	1.06440	0,511
	من 21 سنة فما فوق	-3.69976*	1.20227	0,002
من 10 إلى 20 سنة	أقل من 10 سنوات	-0.70098	1.06440	0,511
	من 21 سنة فما فوق	-4.40074*	1.38554	0,002
من 21 سنة فما فوق	أقل من 10 سنوات	3.69976*	1.20227	0,002
	من 10 إلى 20 سنة	4.40074*	1.38554	0,002

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية بين فئة (أقل من 10 سنوات خبرة) وفئة (من 21 سنة وما فوق) وهذا لصالح فئة (من 21 سنة وما فوق)، كما توجد فروق دالة إحصائية بين فئة (من 10 إلى 20 سنة خبرة) وفئة (من 21 سنة وما فوق) وذلك لصالح فئة من 21 سنة وما فوق

الجدول رقم(18): يبين دلالة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي متغير المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
بين المجموعات	1245.134	2	622.567	10.637	0.000	دال
داخل المجموعات	18084.815	309	58.527			

تشير النتائج المسجلة في الجدول رقم (18) أن قيمة (f) المحسوبة والمقدرة بـ (10.637) أكبر من قيمة (f) المجدولة والمقدرة بـ (3.20) عند درجتى حرية 2 درجة للتباين الكبير و309 درجة للتباين الصغير ومستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فهي تقع في منطقة الرفض، أي أننا نرفض الفرض الصفري القائل بأنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية تعزى لمتغير المستوى التعليمي"، ونقبل بالفرض البديل الذي يقرب وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي لموظفي الإدارة المحلية، أي أن الفروق المشاهدة ترجع لعوامل موضوعية وليس للصدفة.

ولمعرفة لصالح أي مستوى تعليمي تكمن الفروق في مستوى الولاء التنظيمي تم إجراء

اختبار LSD للمقارنات البعدية وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(19): يبين لنا قيم اختبار LSD للمقارنات البعدية لمتغير المستوى التعليمي

الفئة	الفئة	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة (sig)
اقل من ثانوي	ثانوي	2.89796	1.87711	0,124
	جامعي	6.28866*	1.79667	0,001
ثانوي	اقل من ثانوي	-2.89796	1.87711	0,124
	جامعي	3.39070*	0.94810	0,000
جامعي	اقل من ثانوي	-6.28866*	1.79667	0,001
	ثانوي	-3.39070*	0.94810	0,000

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي بين المستوى التعليمي (اقل من ثانوي) والمستوى التعليمي (الجامعي) وهذا لصالح المستوى التعليمي (اقل من ثانوي)، كما توجد فروق دالة إحصائية بين المستوى التعليمي (الثانوي) والمستوى التعليمي (الجامعي) وهذا لصالح المستوى التعليمي (الثانوي)، بنما لا يوجد فرق دال إحصائية بين المستوى التعليمي (المتوسط) و (الثانوي).

7. مناقشة نتائج الدراسة:

1-7 مناقشة نتائج الفرضية الأولى: من خلال الجدول رقم (08) يتبين لنا أن مستوى تطبيق العدالة التوزيعية لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة جاء بدرجة منخفضة، وهو ما ينفي صحة الفرضية. ويمكن تفسير انخفاض مستوى العدالة التوزيعية إلى إحساس الموظفين بان العوائد المادية المتحصل عليها سواء المرتبات أو المكافآت لا تتناسب مع جهودهم المبذولة ومستواهم التعليمي، مقارنة بما يحصل عليه نظرائهم في المستوى والجهد في منظمات أخرى، إضافة إلى إحساسهم بالمحسوبية والمحابة في توزيع هذه المكافآت من طرف القائمين عليها، وهذا بالرغم من إحساسهم بان متطلبات عملهم والمهام الموكلة لهم تتماشى مع قدراتهم الذاتية.

2-7 مناقشة نتائج الفرضية الثانية: من خلال الجدول رقم (09) يتبين لنا أن مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة جاء بدرجة متوسطة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية. ويمكن إرجاع سبب تدني مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية إلى المستويات الوسطى إلى كون نظام الحوافز المادية والمعنوية المقدمة من طرف الإدارة المحلية لا تشبع حاجات الموظف النفسية، كما أن الراتب الشهري الذي يتلقاه الموظف في الإدارة المحلية هو من أدنى المرتبات

ولا يلبي متطلباته اليومية الكثيرة، ومن الأسباب أيضا اصطدام طموحات الموظف باعتلاء مناصب عليا بمحدودية مناصب الترقية التي تكاد تكون شبه معدومة في الإدارة المحلية، هذا إضافة إلى إحساس الموظفين بعدم المسؤولية اتجاه منظمهم وذلك جراء إهمال الإدارة المحلية إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، الأمر يحسبهم بعدم أهميتهم مما يؤدي إلى انخفاض ولائهم

3-7 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: من خلال الجدول رقم (10) يتبين لنا أن معامل

الارتباط بيرسون (r) بين العدالة التوزيعية ومستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بلغ قيمة (0.342) وهو دال عند مستوى (0.01)، مما يؤكد على أن هناك علاقة دالة إحصائيا بين المتغيرين وهي علاقة طردية متوسطة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية، وهذه النتيجة هي طبيعية فتوفر نظام جيد للحوافز المادية والمعنوية ووجود راتب شهري مريح ويتناسب مع الجهد المبذول والمستوى التعليمي للموظف، إضافة إلى توزيع المهام والواجبات بين الموظفين بكل موضوعية وحسب قدرات واستعدادات كل فرد، وعلى الشكل الذي يرضي الجميع، كل ذلك من شأنه أن يدفع بالموظف إلى الارتباط أكثر بالمنظمة التي ينتهي لها. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من دراسة (خصاونة والعرب، 2016) التي توصلت إلى وجود أثر قوي وإيجابي لأبعاد العدالة منفردة ومجمعة على الولاء التنظيمي، ودراسة (برباوي وخليفة، 2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي بالشركة الوطنية لتوزيع الغاز والكهرباء بولاية بشار الجزائر، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أديب وكنانة، 2017) التي أثبتت عدم وجود علاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في مشفى باسل الأسد في مدينة طرطوس.

4-7 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: تشير النتائج المبينة في الجداول رقم (11) و (12)

و(13) أن الفرضية قد تحققت في جانب من جوانبها وهي (الجنس، المستوى التعليمي)، بينما لم تتحقق في جانب (الخبرة المهنية).

ويمكن تفسير ذلك بالنسبة لمتغير الجنس إلى كون أن الذكور أكثر احتياجا للجوانب المادية وأكثر اطلاعا على معلومات العمل، أما بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي فيمكن تفسير ذلك بأن أصحاب المستوى العالي من التعليم، ينظرون إلى الإدارة على أنها مجحفة في حقهم، وان مستواهم التعليمي يؤهلهم لاعتلاء مناصب أعلى من التي يشغلونها، ويستحقون رواتب ومكافآت مادية أكثر من التي يحصلون عليها، ومعاملة أفضل، أما بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية يمكن تفسير ذلك إلى كون أن سنوات الخبرة مهما كثرة أو قلة لا يمكن أن تغير من نظرة الموظفين للواقع المعاش داخل المنظمة.

5-7 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: تشير النتائج المبينة في الجداول رقم (15) و (16)

و(18) أن الفرضية قد تحققت في جانب من جوانبها وهي (الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)، بينما لم تتحقق في جانب (الجنس).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية إلى كون أن الفرد كلما تزيد خبرته المهنية كلما يزيد معها طموحه وأهدافه لتحقيق المزيد من المكاسب المادية والمعنوية والارتقاء إلى مناصب عليا الأمر الذي يدفع به إلى التمسك والارتباط بمنظمته أكثر، أما بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي فيمكن تفسير ذلك بأن أصحاب المستوى العالي من التعليم، يرون أن مؤهلاتهم العلمية تمنحهم الفرصة للحصول على وظائف بديلة أحسن من التي يشغلونها حاليا وبامتيازات مادية ومعنوية أفضل، أما بالنسبة لمتغير الجنس يمكن تفسير ذلك إلى كون أن الجنس لم يعد من العوامل المؤثرة في النواحي السلوكية في العمل، وذلك على أساس أن الدافع إلى العمل والإحساس تجاهه بات يشكل نظرة موحدة بين الرجل والمرأة.

8. الاستنتاجات:

من خلال ما تم عرضه نستخلص ما يلي:

- العدالة التوزيعية المطبقة في الإدارة المحلية بولاية المسيلة جاءت بدرجة منخفضة، حسب استجابات موظفيها.
- يتمتع موظفو الإدارة المحلية بولاية المسيلة بمستوى متوسط من الولاء التنظيمي .
- وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين تطبيق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية بولاية المسيلة ومستوى الولاء التنظيمي لموظفيها، أي كلما ارتفع إحساس الموظفين بوجود عدالة توزيعية قابله ارتفاع في مستوى ولائهم لمنظمة والعكس صحيح.
- وجود تأثير لمتغير الجنس والمستوى التعليمي على استجابات الموظفين حول تطبيق العدالة التوزيعية في الإدارة المحلية بولاية المسيلة ، بينما لا يوجد تأثير لمتغير الخبرة المهنية على ذلك.
- وجود تأثير لمتغير الخبرة المهنية والمستوى التعليمي على درجة الولاء التنظيمي لموظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، بينما لا يوجد تأثير لمتغير الجنس على ذلك.

9 . التوصيات

- ضرورة الاهتمام بتحسين مستوى العدالة التوزيعية بمختلف مكوناتها، وذلك على اعتبار أنها تلعب دور هام في تحسين العديد من المخرجات السلوكية والتنظيمية ومنها سلوك الولاء التنظيمي.
- العمل على تنمية إحساس الموظفين بالعدالة والمساواة، من خلال وضع أسس ومبادئ صحيحة ومنتينة لا تتغير بتغير المسئول في توزيع المزايا والمكافآت و مناصب الترقية والتدريب وغيرها، وتمنح للموظف الثقة في إدارته ومنظمته.
- العمل على زيادة إشراك الموظفين في قرارات وإجراءات التوزيع .

- الاهتمام بالجانب الاجتماعي للموظفين.
- محاولة خلق جو اخوي يتسم بالعلاقات الجيدة والمحبة بين الموظفين من خلال إقامة العدل والمساواة بينهم.

قائمة المراجع:

- (1) أبو نداء، سامية خميس. (2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة فلسطين، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- (2) البارودي، منال أحمد. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين، ط 1، القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- (3) جعيدل، سميرة. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- (4) حريم، حسين. (2009). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط1، عمان، الأردن : دار الحامد لنشر والتوزيع.
- (5) حسنين ، أحمد جابر علي. (2013). الإحباط الإداري الأسباب والعلاج، ط 1، القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- (6) الخرشوم، محمد مصطفى. (2010). دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور: دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (26) العدد (02)، ص ص 307-329.
- (7) رهيو، سحر عناوي. (2007). دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهمك التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء عينه من منتسبي كلية التربية جامعة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة المثنى، المجلد (04) ، العدد (10)، ص ص 183-224.
- (8) العطوي، عامر علي حسين. (2007). اثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، المجلد (10)، العدد (01)، ص ص 146-170.
- (9) معمري، حمزة. (2014). إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدي أساتذة التعليم الثانوي، (رسالة دكتوراه)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- (10) هيجان، عبد الرحمن أحمد. (1998م). الولاء التنظيمي للمدير السعودي، ط1، الرياض، السعودية: أكاديمية نايف للعلوم العربية.