

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيغل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي

- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص : إدارة الموارد البشرية .

الأستاذة المشرفة.

إعداد الطالبتين:

بوهالي رتيبة

❖ العايب سارة

❖ بودلال منية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيغل	أستاذة(ة)	
مشرفا ومقرار	جامعة جيغل	أستاذة محاضرة أ	بوهالي رتيبة
مناقشا	جامعة جيغل	أستاذ (ة)	

السنة الجامعية 2021/2022

الشكر

شكر الله على منه وكرمه، إذ وفقنا في إتمام هذا العمل، فلك الحمد والشكر
إن هذا العمل المتواضع لم يكن لينجز إلا بمساعدة مجموعة من الأشخاص الذين نكن
لهم فائق التقدير والإحترام منهم الأستاذة المشرفة بوهالي رتيبة والاستاذ عمارة الشريف.
الشكر إلى جميع أستاذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الذين لم يخلو
علينا بالمعلومات ومعارفهم التي سعدتنا لإنجاز هذا العمل.
في الأخير الشكر والتقدير لكل من كان له نصيب في إعداد هذا العمل.



الإهداء

إن هذا العمل هو ثمرة جهد لسنوات طويلة رغم الظروف والصعاب وعليه أهديها إلى:

من تحت قدميها الجنة التي عانت وتعبت وسهرت من أجلي طوال سنوات مسيرتي الدراسية
لاوصل إلى ما أنا عليه أُمي الحنونة.

روح أبي الغالي أسأل الله أن يسكنه في أعلى عليين الذي رافقتني ذكراه طلية مسيرتي.

إلى أشقائي حسام الذي كان سندي في محني وأحمد الذي لم يقصروا في حقي

إلى أميرة وأجمل هدية في حياتي ابنتيها ايناس وأماني وقرة عيني حفصهما الله

إلى مصدر إلهامي والغالية على قلبي التي هي قطعة من روحي وساكنة وجداني أختيمريم أدامها
الله نور في حياتي

إلى زوجي الفاضل الذي وضعه الله في طريقي وانا رب حياتي ووقفه الله لكل خير

وفي الاخير الحمد لله الذي وفقني لهذا .

العاب سارة



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال الله سبحانه وتعالى في شأنهما

"وقضى ربك أن لا تعبدوا إلى إياه وبالوالدين إحسانا"

إلى مدرسة الحب والوفاء التي جعل الله تحت أقدامها الجنان ومن تعجز

الكلمات عن الوفاء حقها والإشادة بفضلها أُمي الغالية حليلة.

إلى من أحمل إسمه بكل افتخار إلى من به في الحياة إقتضيت واحترقت

شموعه ليضيئ لنا درب النجاح أبي الغالي الحبيب عبد المالك.

إلى من كان نجاحي مناه إلى من حثني على طلب العلم من منبعه إلى

مجراه جدي العزيز عيسى.

إلى سندي وقوتي إلى الذين أرى السعادة في عيونهم ولا تحلو الحياة إلى

معهم إخوتي منى، عادل، زينو.

إلى التي رحلت إلى السماء، إلى التي تركت شوقا لا تطفؤه السنين وذكرى

لاتمحوها الأيام إلى روح عمتي الغالية فريدة رحمها الله.

إلى كل من ساعدني طول مشوراي من بدايته إلى نهايته إلى كل الأحباب

الذين وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

منية



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية ممثلة في أبعادها العدالة التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية في التشارك المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري وأسلوب دراسة حالة في الجانب التطبيقي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 54 أستاذًا لإختبار صحة فرضيات الدراسة باستخدام الإنحدار المتعدد والأساليب الإحصائية المناسبة باعتماد برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لكل من بعد العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على التشارك المعرفي، في حين يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد العدالة التفاعلية على التشارك المعرفي من وجهة نظر أساتذة عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، التشارك المعرفي، الأستاذ الجامعي.

Abstract:

This study aims to identify the impact of organizational justice represented in its dimensions which are: distributive, procedural, and interactive justice in knowledge sharing at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Jijel University.

The descriptive analytical approach was adopted in the theoretical aspect, and a case study method in the applied aspect. a questionnaire was used for data from a random sample of 54 professors, in order to test the validity of the study hypotheses using multiple regression and appropriate statistical methods by adopting the statistical packages for social sciences SPSS.

The most important findings of the study is that there is no statistically significant effect at the significance level (0.05) for each of the dimensions of distributive justice and procedural justice on knowledge sharing, while there is a statistically significant effect at the significance level (0.05) for the interactive justice dimension on knowledge sharing from The viewpoint of the professors of the study sample.

Keywords: Organizational justice, Knowledge Sharing, procedural justice, Distributive justice, Interaction justice.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	الشكر
	الملخص
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ-د	مقدمة
الفصل الأول: أدبيات الدراسة	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة
03	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية
11	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول التشارك المعرفي
13	المطلب الثالث: العلاقة بين متغيرات الدراسة من الناحية النظرية
14	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
14	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية
15	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي
17	المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي
19	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: تقديم المؤسسة وإجراءات الدراسة
22	المطلب الأول: تقديم المؤسسة
24	المطلب الثاني: إجراءات الدراسة
26	المطلب الثالث: إختبار أداة الدراسة والأساليب المعتمدة
30	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
30	المطلب الأول: عرض وتحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

33	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول عباراتمحاورةالإستبيان
40	المطلب الثالث: إختبار فرضيات الدراسة.
43	خلاصة
45	الخاتمة
47	قائمة المراجع
52	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

1- قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
1-2	فئات مقياس ليكارث الخماسي	24
2-2	قائمة الأساتذة المحكمين	25
3-2	الصدق الداخلي لفقرات البعد العدالة التوزيعية	26
4-2	الصدق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية	26
5-2	الصدق الداخلي لفقرات بعد العدالة التفاعلية	27
6-2	الصدق الداخلي للأبعاد العدالة التنظيمية	27
7-2	الصدق الداخلي لفقرات محور التشارك المعرفي	28
8-2	معامل أفا كرونباخ لثبات الإستبيان	29
9-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	30
10-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	30
11-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	31
12-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	32
13-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الوظيفة	32
14-2	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	33
15-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد العدالة التوزيعية	34
16-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد العدالة الإجرائية	35
17-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد العدالة التفاعلية	36
18-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات محور العدالة التنظيمية	38
19-2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات محور التشارك المعرفي	39
20-2	جدول التوزيع الطبيعي معاملي الإلتواء والتفرطح	41
21-2	جدول نتائج الإنحدار الخطي المتعدد للإختبار الفرضيات	42

2- قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	نموذج الدراسة	د
1_1	مخطط جوانب العدالة التنظيمية	5
2_1	مخطط قواعد العدالة التنظيمية	6
3_1	مخطط مبادئ العدالة التوزيعية	7
4_1	مخطط أنواع العدالة الإجرائية	8
5_1	مخطط مبادئ العدالة التفاعلية	9
6_1	مبادئ العدالة التفاعلية	10

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	وثيقة الإستبيان
02	مخرجات تحليل الإستبيان باستخدام برنامج spss

مقدمة

يعد موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة وقد حظي بالإهتمام المتزايد في الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي وبالتطور المعرفي للموارد البشرية في المنظمات، فسعي هذه الأخيرة إلى فهم سلوك العاملين حتم عليها ضمان العدالة التنظيمية لهم من أجل ضمان تحسين مستويات الأداء، والعمل على إكتساب معارف وخبرات جديدة تساعدهم في أداء مهامهم وتزويد من دافعيتهم.

إن شعور الفرد بأن المنظمة تعتمد سياسة عادلة وواضحة يزيد من ثقتهم بها وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم. العدالة التنظيمية تعمل على سد الفجوة الحاصلة بين أهداف المنظمة وأهداف الأعضاء والعمل على خلق روابط دافعة تعمل بإتخاذ سبل وأدوات لإشاعة التشارك المعرفي بين مختلف الإطارات الإدارية وتكوين مخزون معرفي عام من خلال جعل القيم والمعارف الفردية الخاصة تتحول إلى معارف تنظيمية عامة داخل المنظمة، وهذا من خلال تشجيع المنظمات للأفراد وحثهم لمشاركة أفكارهم وخبراتهم مع غيرهم، وهذا يجعل المعرفة جماعية مع تطوير القدرات المعرفية بشقيها الضمنية والصريحة.

مع القناعة بمكانة العدالة التنظيمية وكذا التشارك المعرفي في تحسين أداء الأفراد وبالتالي المنظمات وخاصة الجامعات التي تعد مراكز للتعليم والبحث وخدمة المجتمع، يبقى التساؤل حول العلاقة بينهما، ومن هذا المنطلق نتضح إشكالية الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية على التشارك المعرفي خاصة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

بناء على التساؤل الرئيسي يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الخلفية النظرية لكل من العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي؟
- ما هو مستوى ادراك العدالة التنظيمية في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

- ما هو مستوى التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي بالكلية محل الدراسة؟
إنطلاقاً من التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية تم صياغة مجموعة من الفرضيات هي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية على التشارك المعرفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العدالة الإجرائية على التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية على التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.

أهمية الدراسة:

- **الأهمية النظرية:** تتبع الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال تركيزها على موضوع العدالة التنظيمية الذي يعتبر من أهم مواضيع السلوك التنظيمي ومدى استيعاب الأفراد لها، وكذا أهمية متغير التشارك المعرفي في عصر الاقتصاد المبني على المعرفة والتركيز على اللاملموس.
- **الأهمية العلمية:** تتبثق أهمية هذه الدراسة في المكانة التي تحظى بها الجامعة في أي مجتمع إقليمي استفادة المؤسسة محل الدراسة من النتائج التي سوف نخلص إليها في معرفة واقع العدالة التنظيمية باعتبارها ظاهرة معقدة ومتباينة تحتاج إلى فهم عميق لتحقيقها وتحديد علاقتها بالتشارك المعرفي وخاصة فيما يتعلق بمشاركة المعرفة الضمنية وكيفية تجسيدها في الواقع ومشاركتها مع الآخرين.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف الرئيسية التالية :

- معرفة مستوى العدالة التنظيمية في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- معرفة مستوى التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- معرفة أثر أبعاد العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الافادة من خلال النتائج والتوصيات في تحسين أداء الجامعة والكلية خاصة باعتبارنا من مخرجاتها.

أسباب إختيار الموضوع:

تعددت أسباب اختيار الموضوع ومن بينها:

- قلت الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي.
- الإهتمام الشخصي والرغبة في البحث والإطلاع على هذا الموضوع.
- التعريف ببعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- اثرء رصيد المكتبة بمرجع إضافي حول العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي.

- أهمية التشارك المعرفي في ظل الرقمنة.
- محاولة معرفة مدى الميل إلى العدالة التنظيمية في كلية العلوم الإقتصادية جامعة -جيجيل-.

حدود الدراسة

تحكم هذه الدراسة الحدود التالية :

الحدود الموضوعية

ركزت هذه الدراسة على البحث في أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على التشارك المعرفي.

الحدود المكانية:

خصت الدراسة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -جيجيل-.

الحدود الزمانية

تم إجراء هذه الدراسة خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2021_2022

الحدود البشرية

شملت هذه الدراسة عينة من 54 مفردة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجيل.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من خلال تكوين الإطار النظري والتطبيقي للبحث ومعرفة أثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي، إضافة إلى جمع المعلومات الخاصة بالمتغيرين عن طريق مصدرين أساسيين هما: الكتب، المجلات أطروحات دكتوراه ورسائل الماجستير، الاستبيان لجمع البيانات التي يتم تحليلها واختبار الفرضيات اعتماد الحزمة الإحصائية المخصصة لذلك.

هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي، وذلك بإعتماد على طريقة (IMRAD) التي تركز على الجانب التطبيقي، حيث خصص الفصل الأول لإلأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة من خلال مبحثين، يعرض المبحث الأول الإطار النظري للدراسة من خلال المفاهيم الأساسية لكل من العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي مع إبراز العلاقة بينهما من الناحية النظري، أما المبحث الثاني فتناول الأدبيات التطبيقية حيث يعرض كل مبحثيه الدراسات السابقة لكل متغير على حدى تم الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين معا.

فيما يخص الفصل الثاني خصص للدراسة الميدانية، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، الأول يتناول إجراءات وأدوات الدراسة من مجتمع وعينة وتصميم الأداة، اختبار صدقها وأساليب المعالجة، أما المبحث

الثاني تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة، منها تحليل الخصائص لعينة الدراسة وعرض وتحليل نتائج متغيري الدراسة واختبار الفرضيات .

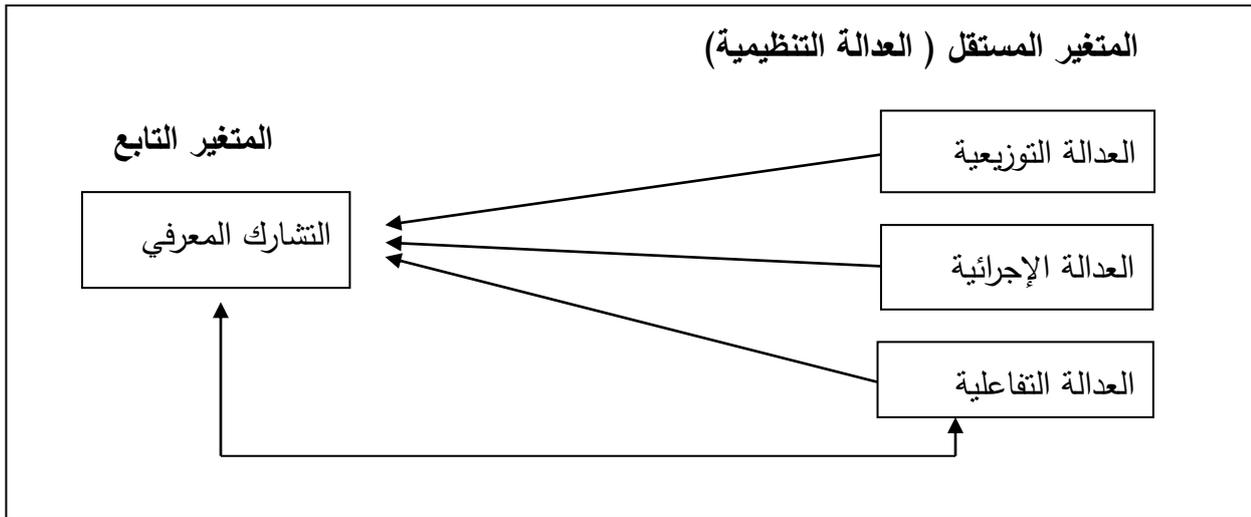
صعوبات الدراسة

كل باحث مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بيها فإنه حتما سوف يواجه صعوبات وعراقيل ومن أهم هذه الصعوبات نجد مايلي:

- طبيعة الموضوع الذي إختارناه حيث يعتبر جديد نسبيا مما جعلنا نواجه مشكلة نقص المراجع في المكتبة الجامعية .
- صعوبة الوصول إلى الأساتذة بسبب العمل وفق نظام الدفعات.
- صعوبة الحصول على الإستهبان في الوقت المحدد.

نموذج الدراسة:

الشكل رقم(1):نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد الدراسات السابقة

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تمهيد:

نظرا لمكانة المورد البشري في أي منظمة، توجهت الأبحاث والدراسات إلى تحليل سلوكه وتحديد المتغيرات المؤثرة عليه، والعمل على توجيه أدائه لخدمة المنظمة التي ينتسب إليها، ويعتبر موضوع العدالة التنظيمية من المواضيع الرئيسية في سلوك التنظيمي والموارد البشرية مما زاد من الإهتمام بدراسته وتحليل العلاقة بينه وبين العديد من المتغيرات التنظيمية من بينها التشارك المعرفي والذي تزايدت أهميته في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة وتركيز المنافسة إلى اللاملموس.

لقد حظيت كل من العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي باهتمام كبير في الدراسات والأبحاث وبقي البحث في علاقة التأثير بينهما التي تتغير حسب طبيعة نشاط المنظمة، وهذا مادفع إلى دراسة هذا الموضوع في شقه النظري من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تناول فيه الإطار النظري للدراسة والعلاقة بين متغيرات الدراسة، أما المبحث الثاني خصص لعرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بالعدالة التنظيمية والتشارك المعرفي بالإضافة إلى أبعاد كل منهما.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العدالة التنظيمية

الفرع الأول: تعريف العدالة التنظيمية

يتكون مصطلح العدالة التنظيمية من تركيب لكلمتين هما:

1-1: العدل

لغة: "اسم من أسماء الله الحسنى بمعنى لا يظلم ولا يجور، وعدل أي يعدل عدلاً، فهو عادل (عادل بين المختصمين، ينصف بينهما وتجنب الظلم والجور) وعدل (مفرد) إسم تفضيل من العدل أي أكثر إنصافاً. (حلمي، 2017، ص19)

إصطلاحاً: "يقصد بالعدالة أو الإنصاف والتوازن الذي يجب أن يحصل عليها من المدخلات التي يحملها معه الفرد عن الوظيفة والمخرجات التي يحصل عليها من الوظيفة بالمقابل." (بلوط، 2002، ص308)

1_2 التنظيم:

يعرف على انه: عملية تنسيق الجهود البشرية في أية منظمة لتنفيذ السياسات المرسومة (شاكرا، 1999، ص128)، وهناك من يرى بأن مفهوم التنظيم يركز على مفهومين رئيسيين وهما:

الأول: "ينظر للتنظيم على أنه عملية (process)، أو وظيفة (Function).

الثاني: "يرى التنظيم على أنه "كيان أو وحدة" (حريم، 2006، ص143)

1_3 العدالة التنظيمية

ترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة التي قدمها Adams 1963، حيث تنظر هذه النظرية إلى العدالة كدافع، فالعاملون يرغبون في الحصول على معاملة عادلة، ومعيار العدالة هنا قائم على موازنة الفرد لمدخلاته التي يقدمها لوظيفته مع مخرجات التي يحصل عليها منها، كما يسعى الشخص أيضاً إلى مقارنة مخرجاته على مدخلاته بمخرجات الآخرين أي مع زملائه على مدخلاته. (عيسات وأحمد، 2016، ص306)

يمكن اللإمام بمفهوم العدالة التنظيمية من خلال مايلي:

- تمثل العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الإجتماعي والنفسي للمنظمة حيث تعتبر قيمة إجتماعية ونمط إجتماعي، والإعتداء عليها من جانب المنظمة يعد تدمير لقيم العاملين وعلاقاتهم الإجتماعية، لدى يترتب على عدم العدالة إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة. (المغربي، 2017، ص301)

- تعنى درجة تحقيق المساواة في الحصول على الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة ومبدأ تحقيق الإلتزامات من قبل الموظفين إتجاه المنظمة التي يعلمون فيها وتأكيد بالثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين.(البشاشة، 2008، ص429)
- العدالة التنظيمية هي الأساليب المستخدمة للإلتزام القرارات المتعلقة بتوزيع المصادر التنظيمية ومجموعة الأعراف والقواعد الإجتماعية التي تنظم العلاقات بين الناس.(Terzi , 2017,p488)
- العدالة التنظيمية: هي التصور الذاتي للعاملين بالإقتران مع الإنصاف في تخصيص النتائج والعمليات التي تؤدي إلى نتائج القرار والعامله بين الأشخاص في أماكن العمل .(Trimins ere,2018,p150)
- على ضوء ماسبق فان مفهوم العدالة التنظيمية هي إلتزام الإدارة بمعادلة متوازنة في المعاملة وتوزيع المكافآت والعقوبات وفقا لما يبده كل فرد من مخرجات.

الفرع الثاني: أهمية العدالة التنظيمية

تتضح أهمية العدالة التنظيمية حسب (بونقاب، 2011، ص484) من خلال المؤشرات التالية :

1. تنعكس العدالة التنظيمية سلوكا على الرضا عن الرؤساء والنظم القرارات الصادرة، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
 2. توضح العدالة التنظيمية حقيقية النظام التوزيعي للرواتب والاجور في المنظمة .
 3. أن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الاجور التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة.
 4. تؤدي الى تحقيق السيطرة الفعلية، والتمكن في عملية اتخاذ القرار من خلال عدالة الاجراءات.
 5. تساهم في تقوية روح فريق العمل والجماعة وبالتالي زيادة فعالية العمل الجماعي.
 6. تعد العدالة التنظيمية مؤشر هاما لتدعيم الأمن الوظيفي في مكان العمل.
- هناك من يشير الى أن العدالة التنظيمية تعود الى سببين هما:
- أن العاملين يستخدمون العدالة الحالية بالمنظمة للتنبؤ بما يمكن أن يعاملو به مستقبلا.
 - أن العاملين يحاولو إدراك بانهم جزء من المنظمة، وتوفير العدالة مؤشر لمدى قبولهم ونقد يرههم من جانب إدارة المنظمة.

مما سبق يتضح بأن للعدالة التنظيمية أهمية على مستويين:(حمودي ، دس ، ص07)

- **مستوى إنساني:** تعد عدالة التنظيمية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للفردلما لها من تأثيرات على الجوانب النفسية كالقلق والغضب.
- **مستوى تنظيمي:** من خلال ارتباط متغير العدالة التنظيمية بالعديد من المتغيرات التنظيمية، خاصة مع تزايد المنافسة، حيث أنه في اطار البحث عن مصادر للميزة التنافسية اعتبرت الموارد البشرية من أهم هذه المصادر، عبر تطوير ممارسات وقرارات تصب باتجاه تحقيق عدة مزايا تنظيمية.

الفرع الثالث: جوانب العدالة التنظيمية

للعدالة التنظيمية جانبين أساسيين يتحكمان في إدراك الفرد لها ويساهمان في بنائها: (بزازي، 2016، ص51)

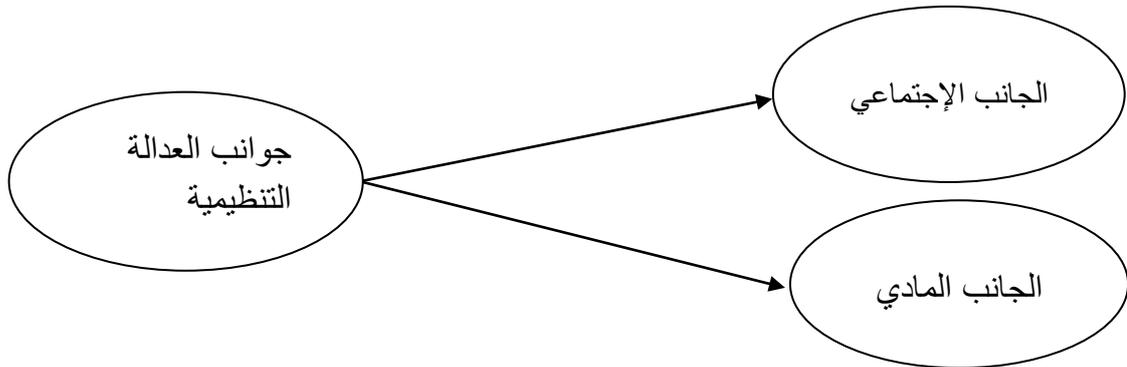
- الجانب المادي (هيكل التوزيعات):

"هو عام من حيث مدى تقييم الشخص للمكافآت الخاصة به مقارنة بزملائه وله تأثير مباشر في التعرف على فعالية الأداء الوظيفي، أي أن هيكل التوزيعات يعني كم وكيف المكافآت التي يحصل عليها الفرد. "

- الجانب الإجتماعي:

يعبر عن المعاملة الشخصية التي يعامل بها المدير الشخص الذي يحصل على المكافآت، أي يعني معاملة متخذ القرار للفرد المكافئ. في الأخير ماسبق نستخلص الشكل التالي.

الشكل رقم (1_1): مخطط جوانب العدالة التنظيمية



المصدر : من إعداد الطالبتين .

الفرع الرابع: أبعاد العناصر التنظيمية

للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد رئيسية هي: العدالة التوزيعية ، الاجرائية والتفاعلية، وفيما يلي سيتم

عرض هذه الابعاد:

4_1 بعد العدالة التوزيعية:

تأسست العدالة التوزيعية في الأدب التربوي حولى نظرية العدالة لأدم سميت، التي بمقتضاها يتحقق هذا النوع من العدالة، إذا شعر الموظف بان ما يحصل عليه من عوائد (مخرجات، اجور، مكافئات، حوافز فرص الترقيه، ظروف العمل) يتناسب مع ما يبذله من جهد ومايقدمه من مساهمات في المنظمة التي يعمل فيها، ويتناسب مع ما لديه من إمكانات وزملائه الذين ينتمون لنفس جماعة العمل. (حلمي، 2017، ص 146)

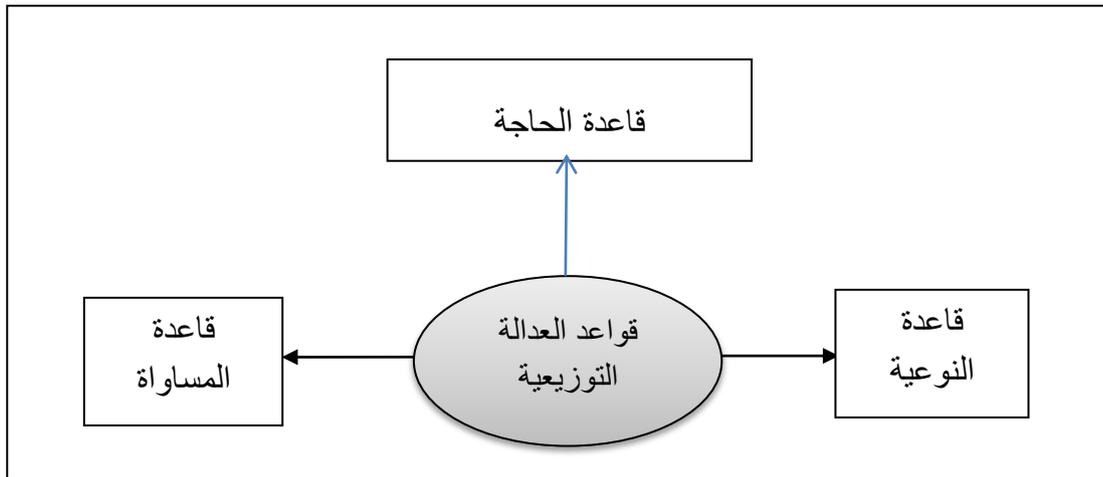
تعرف العدالة التوزيعية على " أنها درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغيرالمادية التي يحصلون عليها من المنظمة ". (عبد الوهاب، 2017، ص 09)

العدالة التنظيمية تعني "توزيع الأعباء والمكافآت بالتساوي بين جميع العاملين في نفس المستوى الوظيفي". (ملحم، الأفرع ، 2018، ص 12)

لقد تم تحديد ثلاث قواعد رئيسية لبعء العدالة التوزيعية وهي: (سرير ، د.س، ص 04).

- **قاعدة المساواة:** تقوم على فكرة إعطاء المكافأة على أساس المساهمة فالشخص الذي يعمل بدوام كلي على إفتراض العوامل الأخرى متساوية يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي. وإذا حدث العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.
- **قاعدة النوعية:** تعني بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية يجب أن يتساووا بغرض الحصول على المكافأة.
- **قاعدة الحاجة:** تقوم على فكرة تقديم الافراد ذوي الحاجة الملحة عن الآخرين بافتراض تساوي العوامل الأخرى. من خلال ماسبق نستخلص الشكل التالي:

الشكل رقم(1_2): مخطط قواعد العدالة التنظيمية



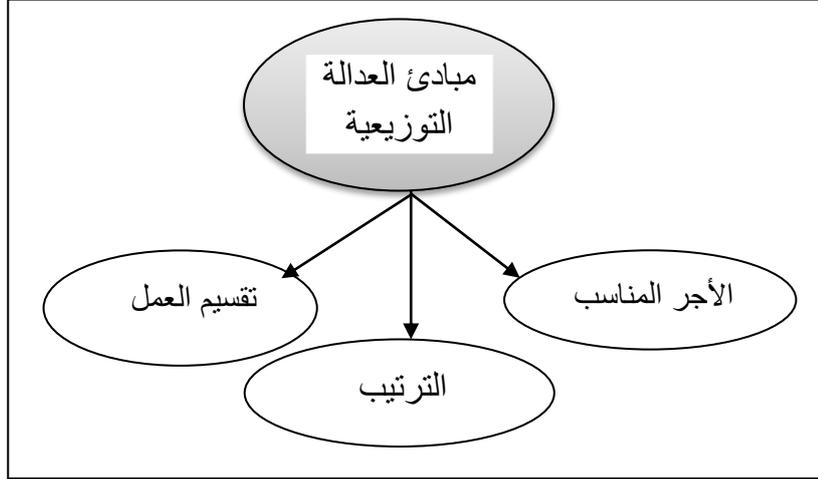
المصدر : من إعداد الطالبتين.

لقد حدد(زايد ، 2006، ص 69) مجموعة من المبادئ المتعلقة بالعدالة التوزيعية وهي كالتالي :

- 1- **تقسيم العمل:** ويجب تقسيم العمل إلى مجموعة من الوظائف على أن يتولى كل فرد التخصص في أداء ووظيفة محددة، ويهدف تقسيم العمل إلى زيادة كفاءة العاملين والذي يؤثر على إنتاجيته ومن ثم مخرجاته الوظيفية.
- 2- **الأجر المناسب:** يجب أن تأخذ المنظمة في إعتبارها العديد من المتغيرات عند تحديد الأجر المناسب منها أسعار السلع، الأرباح... الخ، وبصفة عامة فان الفرد لا بد أن يشعر أن الأجر الذي يحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي يبذله.

3- الترتيب: لزيادة درجة الكفاءة والتنسيق يجب توضع كافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للأداء ووظيفة معينة وقريبة من مكان إستخدامها. من خلال ماسبق نستخلص الشكل التالي:

الشكل رقم(1_3): مخطط مبادئ العدالة التوزيعية



المصدر : من إعداد الطالبتين .

كما وضع أدمز ثلاث خطوات للعدالة التوزيعية في المنظمة حيث إنطلق من فرضية مفادها أن أفعال الفرد تكون محفزة على حسب ماسيجنيه من إرضاء لحاجته وما سيقبله من خسائر ناتجة عن الإرضاء وهذه الخطوات الثلاثة هي: (سليمان، وخطاط، 2020، ص 43)

– **التقييم:** هي قياس المدخلات، وهي كل مايقدمه الفرد للمنظمة كالمستوى التعليمي، مقدار الجهد المبذول، والمخرجات التي يتحصل عليها الفرد من المنظمة التي يعمل بها كالعوائد المادية الترقية... الخ.

– **المقارنة:** تكون عن طريق مقارنة الفرد (مايحصل عليه /مايقدمه) مع مايحصل عليه زملاؤه.

– **السلوك:** هو إدراك العلاقة بين المدخلات والمخرجات.

– إن كانت (مدخلات /مخرجات) الفرد أكبر من (مدخلات / مخرجات) الفرد المقارن سيعمل على زيادة مساهمته.

– إذا كانت (مدخلات / مخرجات) الفرد أقل من (مدخلات /مخرجات) الفرد القارن سيعمل على التقليل من مساهمته.

– إذا كانت (مدخلات / مخرجات) الفرد تساوي (مدخلات / مخرجات) الفرد سيكون هناك توازن ولن يثير المشاكل.

2_1 بعد العدالة الإجرائية:

يعرف البشاشة العدالة الإجرائية "على أنها درجة الشعور المتولدة لدى الموظفين إزاء عدالة

الإجراءات التنظيمية المستخدمة في تحديد المخرجات التنظيمية". (هزي، 2015، ص31)

العدالة الإجرائية هي "إحساس الموظفين بعدالة الإجراءات المتبعة في إتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد تلك المخرجات". (العنري، 2019، ص79)

(معمر، 2014، ص 68-69) تتصف الإجراءات التنظيمية بالموضوعية والعدل ولا تتحقق هذه الصفة إلا بتوفر الشرطين التاليين:

_ أن يتفق الطرفان الأول الذي يضع الإجراءات التنظيمية (الإدارة) والثاني الذي يتأثر بتلك الإجراءات (العاملين) على الأسس الموضوعية التي يتم بناءا عليها صياغة تلك الإجراءات.

_ على الطرف الأول (الإدارة) أن يزود الطرف الثاني (العاملين) بالمعلومات الكافية عن كيفية تطبيق الإجراءات.

وبناءا على ذلك يمكن القول أن عدالة الإجراءات تحسب (معمر، 2014، ص 68-69) تشمل ثلاثة عناصر هي:

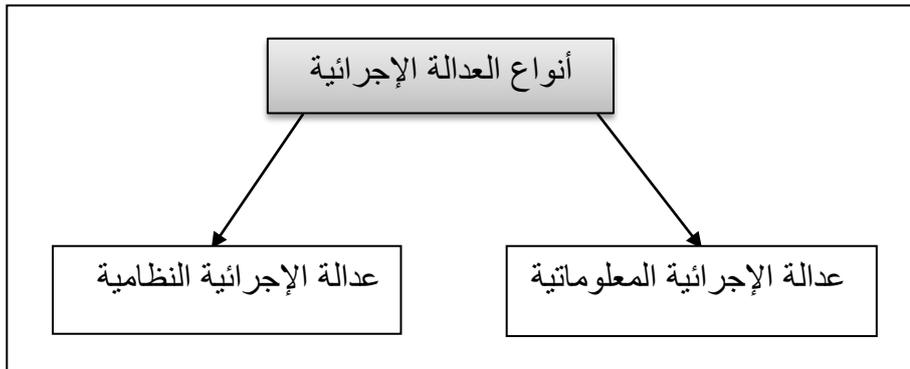
- ✓ القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات.
- ✓ شرح الإجراءات وعملية صنع القرار.
- ✓ التفاعل بين من يقوم بتنظيف عوائد (متخذ القرار) والأفراد الذين يتوقع أن يتأثرو بالقرار.

لقد أشار كويمان إلى نوعين من عدالة الإجراءات وهي: (بوقيع، 2011، ص17)

1- عدالة الإجراءات النظامية: تستخدم قاعدة منهجية واضحة للإجراءات المستخدمة في إتخاذ القرارات التوزيعية حسب القواعد الأساسية لعدالة الإجراءات المشار إليها سابقا.

2- عدالة الإجراءات المعلوماتية: وهي وسيلة إجتماعية لتحقيق عدالة الإجراءات وتتضمن توفير معلومات واضحة للعاملين المستفيدين من المخرجات حول القرار المتخذ، في إجراءات التوزيع، بمعنى تبرير إجراءات القرار بينهما تكون عدالة الإجراءات تنتبأ بالتقويم على المستوى التنظيمي مثل الولاء، الإلتزام. من خلال ماسبق نستخلص الشكل التالي:

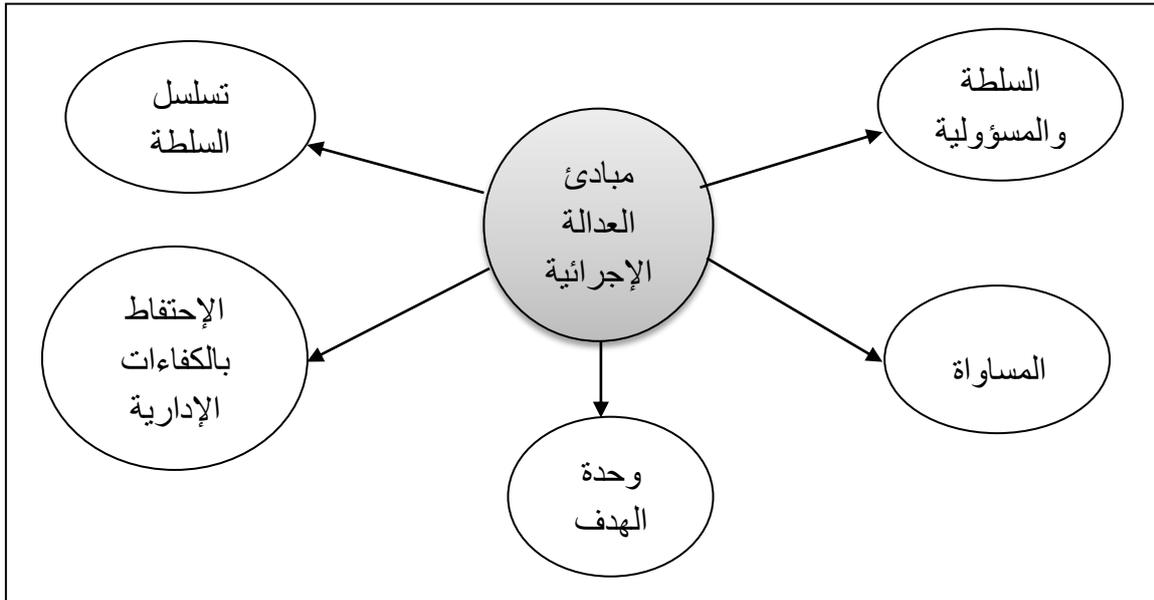
الشكل رقم(1_4):مخطط أنواع العدالة الإجرائية



المصدر: من إعداد الطالبتين .

- كما حدد (زايد، 2006، ص 69-70) مجموعة المبادئ التي ترتبط إرتباطا مباشرا بتحديد الإجراءات التي تم الإعتماد عليها لتحديد المخرجات التي يحصل عليها الفرد والتي تتضمن مايلي:
- المساواة: كل العاملين لابد أن تطبق عليهم نفس القوانين واللوائح بشكل عادل، ويؤدي عدم الإلتزام بهذا المبدأ إلى تنامي شعور العاملين بعدم العدالة التنظيمية.
 - وحدة الهدف: المنظمة كلها يجب أن تهدف إلى تحقيق هدف مشترك ومحدد واضح.
 - السلطة والمسؤولية: السلطة هي حق إصدار، الأوامر وممارسة الضغوط لضمان طاعة العاملين ، وترتبط السلطة بالمسؤولية، والمسؤولية هي تحمل نتائج القرارات التي يتخذها صاحب السلطة (المحاسبة)، وبالتالي فإن من يحصل على السلطة ما لا بد أن يتحمل المسؤولية.
 - تسلسل السلطة: توزع السلطة بين المستويات الإدارية المختلفة كل حسب إختصاص، غالبا ماتدقق السلطة من أعلى إلى الأسفل.
 - الإحتفاظ بالكفاءات الإدارية: يجب أن تعمل المنظمة على الإحتفاظ بالعمال المتميزين، من خلال ماسبق نستخلص الشكل التالي:

الشكل رقم (5_1): مخطط مبادئ العدالة الإجرائي



المصدر: من إعداد الطالبتين.

3_1 بعد العدالة التفاعلية:

تري دراسة (yavuz(2010) "أن العدالة التفاعلية تشير إلى تصورات العاملين بشأن المعاملة التي يتلقونها خلال تطبيق الاجراءات التنظيمية بالإضافة إلى كونها تركز على مفاهيم العدالة والإحترام بين المصدر والمتلقي". (الزهرة وجميل، 2016، ص308)

تعرف العدالة التفاعلية بأنها "تلك السلوكيات التي يبديها المديرين عند تنفيذهم الإجراءات الخاصة بالأنشطة التنظيمية." (Laio STai,2006)

إن عدالة التعاملات هي " ما تعكسه تفاعلات الأفراد من خلال إحساسهم بمدى عدالة التعاملات المعاملة التي يتم الحصول عليها، أو إلتماسها عندما تطبق عليهم بعض الإجراءات الرسمية أو معرفتهم بأسباب تطبيق تلك الإجراءات". (الصمادي،2008،ص51)

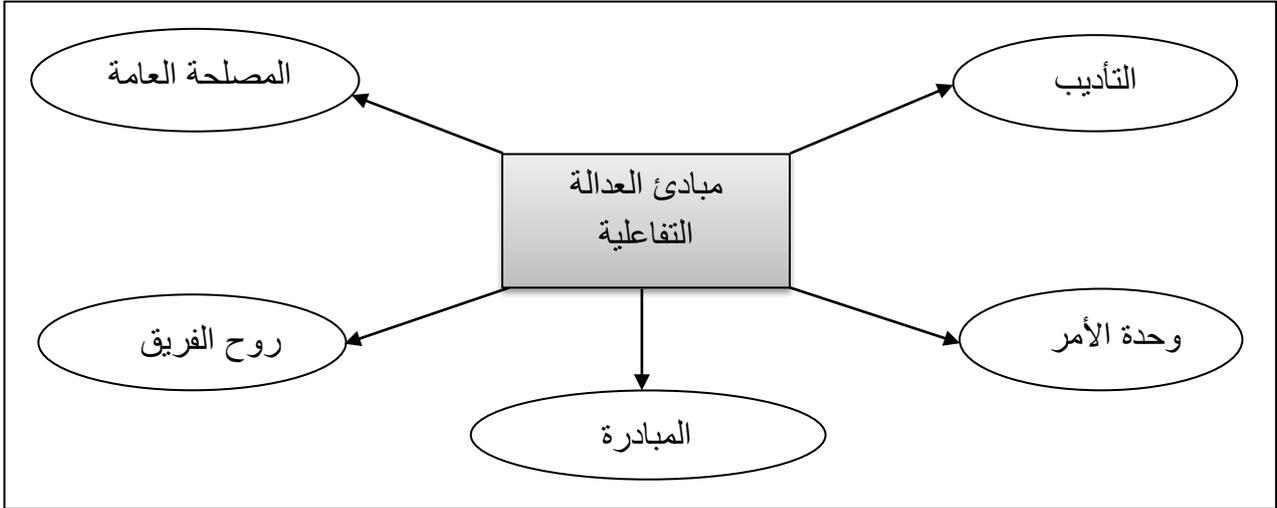
إن عدالة التعامل تحتوي على مكونين هما:

- **الحساسية الشخصية:** تشير إلى المعاملة العادلة باحترام وأدب من جانب الرؤساء للمرؤوسين، ومدى مراعاة الرؤساء في تعاملهم مع العاملين لمشاعر هؤلاء وحفاظهم على كرامتهم.
- **التفسيرات أو المحاسبة الإجتماعية:** تعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والدقيقة والمهام التي تساعد في تفسير الممارسات الإدارية، بشأن مكافآت، أو مخرجات أو موارد غير مناسبة يتم توزيعها عليهم. (ذرة ، 2008، ص46)

توجد مجموعة من المبادئ التي ترتبط ارتباطا مباشرا بتحديد الأسلوب الذي تستخدمه الإدارة في التعامل مع العاملين التي تتضمن ما يلي:

- **وحدة الأمر:** الموظف يتلقى أوامره من شخص واحد فقط (مدير المباشر).
- **التأديب:** المنظمة الناجحة هي المنظمة التي تستطيع أن توحد جهود العاملين.
- **المبادرة:** لا بد من تشجيع العاملين على المبادرة ودعم روح التجديد والإبتكار.
- **المصلحة العامة:** الأولوية للمصالح العام وليس للمصالح الفردية، فشعور العاملين بتغيب المصالح الفردية على المصالح العامة خاصة في مجالات الإختيار والترقية وإنهاء خدمة العاملين يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية على اتجاهات وسلوكيات العاملين.
- **روح الفريق :** يجب على الإدارة أن تنمي روح الفريق بين العاملين، من خلال ماسبق نستخلص الشكل التالي:

الشكل رقم (1_6): مبادئ العدالة التفاعلية



المصدر : من إعداد الطالبتين.

المطلب الثاني: أساسيات حول التشارك المعرفي

قبل التطرق الى تعريف التشارك المعرفي لابد ان نسلط الضوء على تعريف المعرفة كونها أهم مكونات هذا المصطلح.

أولاً: تعريف المعرفة

تعرف: "بانها راس المال الفكري للمؤسسة، وهي ناتج عناصر مختلفة منها البيانات والمعلومات اضافة الى ما يكتسبه الافراد من مهارات وقدرات وخبرات وما يحمله الافراد من نماذج عقلية تساهم في تحقيق اهداف المؤسسة بكفاءة اعلى وتحقيق ميزة تنافسية." (بعلي، 2016 ، ص05)

وتعرف كذلك: " بانها الفهم الواضح والمؤكد للاشياء ،فهم وتعلم كل ما يدركه او ما يستوعبه العقل، خبرة ومهارة، اعتقاد او تعود اختصاص وادراك معلومات منظمة وتطبق على حل مشكلة ما." (قرارية، 2019 ص170)

ثانياً: تعرف التشارك المعرفي

هناك العديد من التعاريف للتشارك المعرفي نذكر منها:

- التشارك المعرفي هو نقل المعرفة الثمينة من خلال تبادل المعرفة، الخبرات والمهارات والمواهب والمعلومات من فرد الى فرد اخر في المنظمة، ويمكن ان تكون رسمية او غير رسمية. (بوديار، طواهرير 2021، ص381)
- حسب Daghfous التشارك المعرفي هو "عملية نقل المعرفة الخاصة بالمنظمة وتوصيلها إلى أفراد معينين باستخدام الادوات والوسائل المخصصة للقيام بهذه الانشطة كالانترنت ووسائل التوزيع الالكترونية والوسائط المتعددة". (عبد المالك، 2017، ص213)

- يعرف أنه: " عملية اتاحة المعرفة لجميع العاملين داخل المؤسسة بحيث يتبادل الافراد معرفتهم ويخلقون معا معرفة جديدة". (عماد، 2021،ص260)

ثالثا: اهداف التشارك المعرفي

- يرى (comacha (2007 ,p.32) انه من اهداف التشارك المعرفي:
- تطور موضعي للمفاهيم.
- إنشاء فضاء للتفكير.
- تصميم مجالات للقراءات.
- إنتاج المعارف المساعدة على التغيير.
- كما أن التشارك المعرفي يهدف الى تطوير المسار المهني للفرد من خلال كسب سمعة مهنية وإعتراف داخل المنظمة نتيجة تشاركه بمعارفه مع الآخرين.
- الاستفادة من معرف الآخرين في تحسين الأداء.
- كما تعتقد الباحثة(Ler lte et al,2001.p17) أن المبادرة إلى تحويل المعرفة مع الآخرين تجعلهم أكثر ثقة بالفرد وأكثر استعداد في تشارك المعرفة معه.
- يرى (chaw etal 2003 ,p01) أن التشارك المعرفي يهدف إلى تفعيل التشارك في مجالات الخبرة بين الزبون وفرق العمل.
- تحديد إحتياجات الأنظمة البرمجية في المنظمة.
- جمع معارف جديدة من قبل أعضاء الفريق.
- الحفاظ على معرفة التي يمكن فقدانها بخروج الموظفين ذوي الخبرات المتنوعة.
- تحسين نشر المعرفة التنظيمية.(جوهرة ، 2014 ، ص48)

رابعا: نظريات التشارك المعرفي

من أهم النظريات المفسرة لتشارك مايلي:(جهيد، عيسى ، 2021 ، ص188)

1_ نظرية الفعل المنطقي:

تستخدم هذه النظرية لإختار موقف الشخص من سلوك التشارك المعرفي الذي سيؤثر في النهاية على نية الشخص في تشارك معارفه، وتشرح هذه النظرية أن النية يحددها الموقف إتجاه السلوك والقواعد الشخصية في إطار نية التشارك المعرفي يتم تحديد معرفة الشخص الذي يتسرف وفقا لسلوكيات الموقف الشخصية حيث يتم تحديد سلوك التشارك المعرفي من خلال موقفهم إتجاهه.

2_ نظرية السلوك المخطط :

تعتبر امتداد النظرية الفعل المنطقي وتمثل التدابير المدركة للسيطرة على السلوك، فنية الفرد لأداء سلوك معين ترتبط بالعوامل التحفيزية و من حيث الجهد و الرغبة في أداء السلوك كما يجب أن تكون النية واضحة و دقيقة فسلوك التشارك المعرفي وفق هذه النظرية يتأثر بالمعايير الإجتماعية والسيطرة.

3_ نظرية التبادل الإجتماعي:

تعتبر هذه النظرية من أهم النماذج لفهم السلوك التنظيمي والتي تعمم بأساليب التبادل والتشارك الإجتماعي والتفاعلات التي تتيح التزامات مرتبطة وقد وجد (wu and Lin (2000 في دراسة حول التشارك المعرفي أن هناك ثلاثة عوامل لها تأثير مباشر على التشارك المعرفي هي التأثير المتبادل والالتزام والنزاع.

خامسا: معوقات التشارك المعرفي

قد تواجه المؤسسات جملة من المعوقات التي تعرقل عملية المشاركة إذ حدد (Cood mon:2003,coakesand Husemem:1999) أسباب تردد الأفراد في اشراك الاخرين فيما يمتلكونه من معرفة كمايلي: (جيجيق، عبيدات، 2014، ص130).

- _ الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة و الخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب الحالية.
- _ تخوف أصحاب المعرفة من فقدان سلطتهم و قوتهم نتيجة مشاركة المعرفة وبالذات مما يمتلكونه من معرفة ظمنية.
- _ مشاركة المعرفة الخطأ و تعريض المؤسسة والآخرين للضرر .
- _ اجحاف الأفراد عن اشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة حيث يشعرون بأنه ليس هناك فائدة أو مكافأة تنتظرهم.

المطلب الثالث: العلاقة النظرية بين العدالة التنظيمية و التشارك المعرفي

إن العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك التشارك المعرفي تتم على أساس نظرية التبادل الإجتماعي التي تشير إلى أن السلوكيات التطوعية للأفراد هي في الواقع مدفوعة بحجم العوائد التي يتوقعها من وراء ذلك السلوك. فسلوك التشارك المعرفي هو سلوك ذاتي الحركة لذلك، إذا لم يكن هناك تحفيز للموظفين للتنافس فيما بينهم فإن فرص تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية تكون صعبة للغاية، وبالتالي فإن المؤسسات بحاجة إلى تحسين العدالة في المنظمات.(برحال و أخرون ،2020، ص111)

كما يمكن توضيح أثر العدالة التنظيمية في التشارك المعرفي من خلال مايلي:

1_1 تأثير العدالة التوزيعية في التشارك المعرفي:

تشير العدالة التوزيعية إلى عدالة النتائج المستلمة بالمقارنة مع الإجراءات و الأنواع التفاعلية للعدالة، وترتبط العدالة التوزيعية أكثر بردود الفعل على المؤسسة ككل، ومن خلال تمديد منظور العدالة التوزيعية إلى التشارك المعرفي وبالتالي فإن الأفراد يتأثرون بمدى العدالة التوزيعية التي يدركونها من

قبل المؤسسة بنيتهم في سلوك تبادل وتقاسم المعارف والمعلومات في العمل حيث تتطلب العدالة التوزيعية مكافأة مدخلات الفرد في الصالح العام بما يكفي من النتائج في عملية التشارك وتلعب المكافآت الخارجية دورا هاما و يمكن أن يصبح الحصول على مكافأة ملموسة مثل المال ضروري للمساهمة في مشاركة المعرفة فكلما زاد مستوى إدراك الأفراد للعدالة التوزيعية كلما زادت نية الأفراد للتشارك المعرفي.

1_2 تأثير العدالة الإجرائية في التشارك المعرفي:

تشير العدالة الإجرائية للتبادل بين المؤسسة وموظفيها في النزاهة والمساواة في تطبيق الإجراءات التي تكون متسقة و غير متحيزة ودقيقة وصحيحة، وتأثر العدالة الإجرائية على نية الأفراد للتشارك المعرفي من خلال شعورهم بالنزاهة في تطبيق الإجراءات والمساواة بين جميع العاملين، فمثلا العملية التي يتم من خلالها منح الحوافز لها دورا في ذلك فإذا كان الجميع في فريق العمل يحصلون على مكافآت متساوية بغض النظر عن مساهمتهم الفردية، قد يؤدي الى تثبيط الأداء الأفضل من بذل قصارى جهدهم، فإذا تم تقييم المساهمات الفردية في أداء المجموعة أو الفريق بشكل مناسب و مكافآتها فسيكون الأفراد أكثر ميلا لمشاركة خبراتهم ومعارفهم مع الآخرين بشكل أكبر، حيث أظهرت الأبحاث أن نزاهة الإجراءات والسياسات وأنها منصفة وعادلة تشكل لدى الأفراد مواقف ايجابية اتجاه مشاركة خبراتهم ومعارفهم وغياب التحيز في التقييم يؤدي إلى مواقف ايجابية اتجاه تقاسم وتبادل المعرفة.

1_3 تأثير العدالة التفاعلية في التشارك المعرفي:

المعاملة بالمثل هي شكل من أشكال المكسب المشروط وهذا يعني أن الأفراد يتوقعون فوائد مستقبلية من الإجراءات الحالية والإجراءات و التعاملات الودية من المحتمل أن تؤدي إلى منافع متبادلة وبالتالي لديهم نوايا أقوى للتشارك المعرفي فالعدالة التفاعلية محدد هاما جدا للتشارك المعرفي لدى الأفراد من خلال التعاون السلس بين العاملين وتعامل الأفراد مع بعضهم البعض بكرامة و مساواة و احترام يقوي الشعور لديهم بالثقة المتبادلة والإففتاح ويعزز سلوك التشارك المعرفي لديهم. (بوطاب ، 2020، ص185-186)

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية و الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي.

المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية

1_ دراسة فلاح حسين أحمد، سنة 2022، بعنوان "تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة"،

دراسة تطبيقية في شركة لوكسن إيجنسي للسيطرة النوعية في محافظة السلمانية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال معالجة الإشكالية الرئيسية حول معرفة مدى تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) في تنمية سلوك المواطنة، حيث تم الاعتماد على

إستبانة لجمع المعلومات، تم توزيعها على عينتها البالغ عددها 98، تم إستخدام البرنامج الإحصائي (spss_24) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
 _ هناك تأثير ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية وبعدي العدالة الإجرائية وعدالة التعاملات في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية.
 _ ليس هناك تأثير ذو دلالة احصائية لعدالة التوزيع على سلوك المواطنة التنظيمية.
2_ دراسة وفيقة علي، سنة 2022، بعنوان "أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تبعا لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدورات التدريبية، وقد بلغ عدد أفراد العينة 46 معلمة. ولإختبار فرضيات الدراسة تم الإعتماد على الإستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
 _ توجد علاقة ذو دلالة احصائية حول درجة توافر العدالة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة الملاذيقية.

_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة توافر العدالة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية حول درجة توافر الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تبعا للمتغيرين المؤهل العلمي والدورات التدريبية.

_ لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية حول درجة توافر الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

3_ دراسة محمود خنفر ورضا قجة، سنة 2021، بعنوان "العدالة التنظيمية وتعزيز الإلتزام الوظيفي بالمؤسسة الصناعية"، دراسة ميدانية مصنع الأجرالترلة بولاية تفرت "أمودجا".

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية بتعزيز الإلتزام الوظيفي بمؤسسة مصنع الأجرالترلة، تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الإستبانة كأداة أساسية لغرض جمع البيانات، وتم الإعتماد على برنامج spss_22 لتحليل الإحصائي لهذه الدراسة، ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين العدالة التنظيمية ببعدها التوزيعي والتفاعلي في تعزيزه الإلتزام الوظيفي.

4_ دراسة Hosein zahedezhad and al « Investigati the relationslip between organization justice, job satiafaction, and intention leave the mursing profession Across- sectional study

هدفت هذه الدراسة إلى إختبار نموذج إفتراضي يربط بين أبعاد مختلفة للعدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي ونية الممرضات لترك المهنة بناء على الإفتراضات النظرية لنموذج الإسكندر للدوران الطوعي، أجريت الدراسة على 317 ممرضا بإستخدام النموذج الإحصائي —spss22.

تم الوصول إلى نتائج أهمها العدالة الإجرائية ($p < 0.02 = 0.24$) والعدالة التفاعلية ($p < 0.01 = 0.44$) يمكن أن تؤثر بشكل غير مباشر على نية الممرضات لترك مهنة التمريض خلال التأثير المباشر على الرضا الوظيفي بينما كان للرضا الوظيفي تأثير سلبي معنوي على نية الممرضات للمغادرة ($p < 0.01 = -0.17$).

المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت التشارك المعرفي

1_ دراسة عماد اللطيف محمود عبد اللطيف، سنة 2021، بعنوان " دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية"، دراسة ميدانية بجامعة سوهاج.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة والكشف عن معوقاته التي تعزى لمتغيرات (الجنس، الكلية نظرية أو علمية، عدد سنوات الخبرة، عدد المؤتمرات التي تمت المشاركة فيها، دولة التخرج) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في جمع البيانات والمعلومات في الإطار النظري للتشارك المعرفي، وعلى المنهج الوصفي المسحي للوقوف على وجهة نظر عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية شملت كليات: التربية والأدب وعلوم الطب البشري بجامعة سوهاج على المعوقات التواجه تحقيق التشارك المعرفي في الجامعة وسبل علاجها.

من أهم ماتوصلت إليه الدراسة:

- تواجد الثقافة التنظيمية بالجامعة التي تدعم عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، مما يعني وجود بيئة مؤسسية خصبة للتشارك المعرفي وتوافر سلوكيات التشارك المعرفي بين أعضاء التدريس بالجامعة والتي تؤكد كفاءتهم ومهاراتهم، ورغبتهم في التقدم والإنتاج ورفع مستوى الجامعة من خلال التشارك المعرفي.

- توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدرجة مرتفعة مما يعني أن خدمات الجامعة تتميز بالتنوع والجودة حيث أكدت عينة الدراسة انتهاء الجامعة لسياسة تنافسية بهدف تحقيق الميزة التنافسية لها وتحقيق تصنيف متقدم لها محليا وعالميا.

2_ دراسة محمد إبراهيم القداح، سنة 2022، تحت عنوان " مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي و الجامعات الأردنية الخاصة.

هدفت الدراسة للوقوف على مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة، وقد اختار الباحث عينة قصدية شملت كافة أعضاء هيئة التدريس بثلاث جامعات خاصة وعددهم 611 عضو هيئة تدريس، منهم 267 عضو لتخصصات الإنسانية و344 عضو للتخصصات العلمية، استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي الإرتباطي ولغاية جمع البيانات اعتمد الباحث على الإستبيان كأداة للدراسة، وقد اظهرت النتائج أهمها وجود مستويات مرتفعة في توفر مقومات

البيئة الجامعة، وممارسة عمليات التشارك المعرفي كما أظهرت أثر إيجابيا ودلالة إحصائية للبيئة الجامعية في عمليات التشارك المعرفي.

3_ دراسة أحمد نايف نعمان الثابت، 2020، تحت عنوان "تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي"، دراسة استطلاعية في شركة ديالي العامة

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة والأثر الذي يلعبه التشارك المعرفي في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة لمنظمات الأعمال وخاصة المنظمات الإنتاجية حين تلعب أبعاد التشارك المعرفي دورا كبيرا في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة ومن أجل الوصول إلى النتائج النهائية والتحقيق من صحت الفرضيات المذكورة آنفا. قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي الحليي، وكان أفراد العينة 68 من المبحوثين في الشركة، استعان الباحث باستمارة الإستبانة وعدد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج SPSS. حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية.

4_ دراسة Dewianana Novi taori and al underatanding theg lints bet ween charismatic leaderslinp, Intinsic motivation and tacit knowledege sharing among ms me Employees

تهدف هذه الدراسة فحص تأثير القيادة الكارزمية على التحفيز الذاتي ومشاركة المعرفة الضمنية، تبحث هذه أيضا في الدور المركزي للدفاع الداخلي كمتغير وسيط بين القيادة الكارزمية ومشاركة المعرفة الضمنية. إتمدت هذه الدراسة العينة العشوائية حيث قدر عدد أفراد العينة ب61 مفردة من الموظفين من 5 شركات MSME في بانتين بإعتماد على برنامج (Smartple S.3) تشير نتائج الدراسة إلى: أن القيادة الكارزمية لها تأثير مباشر على الدافع الداخلي ولكنها لا تؤثر على مشاركة المعرفة الضمنية ومع ذلك وجدت هذه الدراسة أن القيادة الكارزمية لها تأثير كبير غير مباشر على مشاركة المعرفة الضمنية من خلال وساطة الدافع الداخلي كوسيط.

المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي معا

1_ الدراسة (ZHENGGON LIN and al)، بعنوان: Structural rulationship between organizational justice,organizatiostrusl,and knowledge sharing and innvative behavior: Focus on professors From chnose sports universities

هدفت هذه الدراسة لفحص العلاقة المؤثرة بين سلوك المبتكر للأساتذ الجامعي الرياضي في الصين للعدالة التنظيمية والثقة التنظيمية ومشاركة المعرفة، ولتحقيق هذا الهدف تم الإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، وكان عدد أفراد العينة 300 أستاذ جامعي، تم إجراء تحليل عامل التأكيد وتحليل الموثوقية باستخدام spss-21. بالإضافة إلى ذلك تم إجراء تحليل عامل تأكيد نمذجة المعادلة الهيكلية AMOS-21 ومن أهم النتائج المتحصل عليها:

- للعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية للأساتذة الجامعيين الرياضية تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة.
- للعدالة التنظيمية تأثير إيجابي على الثقة التنظيمية.

- للعدالة التنظيمية أثر إيجابي على السلوك المبتكر .

2_ دراسة د/عبد الوهاب برحال، جهيد بوظالب، سرور لعمارة بعنوان " أثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي"دراسة على عينة من الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية القطب الجامعي تاسوست_جيجل_ .

هدفت هذه الدراسة لإختبار أثر العدالة التنظيمية في السوك التشارك المعرفي لدي الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية على مستوى القطب الجامعي تاسوست _جيجل_ ، حيث تم إستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي قدرت ب34 موظفا، وبعد تحليل البيانات بإستخدام برنامج SPSS، تم التوصل لوجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي بدي الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية، كما تم تقديم مجموعة من التوصيات أهم العمل على تحسن مناخ العمل في المكتبة وتوفير الوسائل التكنولوجيا الحديثة لتسهيل التشارك المعرفي بين الموظفين والإستفادة القصوى من ذلك بما يساهم في تحسين الخدمات المقدمة من قبل المكتبة إن معظم الدراسات السابقة تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة في العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي، كما أن هناك القليل جدا من الدراسات تناولت المتغيرين معا، أو وجود متغيرات أخرى كالمتغير الوسيط، إذ نجد أغلب هذه الدراسات إعتمدت على نفس أداة الدراسة المستخدمة في الدراسة الحالية وهي الإستبيان لجمع المعلومات، كذلك إستخدمت نفس البرنامج الإحصائي لتفريغ البيانات وهو الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss.

_ التعقيب على الدراسات السابقة

تختلف دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في كونها تطرقت لمتغير التشارك المعرفي بشكل عام في حين دراسات أخرى تناولت أبعاد التشارك المعرفي، أما فيما يخص الأسلوب الإحصائي فدراستنا إستخدمت الإنحدار المتعدد من أجل إختبار الفرضيات المعبرة عن علاقة الأثر الموجود بين متغيري الدراسة في حين بعض الدراسات السابقة إستخدمت معامل الارتباط وذلك لكونها تناولت العلاقة الإرتباطية بين العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي. كما تختلف دراستنا مع الدراسات السابقة من حيث حجم العينة ونوع القطاع الذي أجريت الدراسة فيه فقد تنوعت بين القطاع العام والخاص، بينما أجريت هذه الدراسة في مؤسسة تعليمية، في حين نجد الدراسات السابقة أجريت في مؤسسات صناعية، تجارية، إنتاجية، تعليمية.

الخلاصة:

تناولنا في هذا الفصل عرض الإطار النظري للدراسة وأيضاً أهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت متغيري الدراسة، إما المتغير التابع أو المتغير المستقل أو كلاهما معاً، وقسمنا إلى مبحثين: المبحث الأول إستعرضنا فيه العدالة التنظيمية من مفهوم وأهمية، جوانب العدالة التنظيمية، أبعادها وكذلك التشارك المعرفي من حيث المفهوم، الأهداف، النظريات والمعوقات، بالإضافة إلى العلاقة بين المتغيرين.

خصص المبحث الثاني لعرض الدراسات السابقة الأجنبية والعربية، لتحديد الاضافة العلمية لموضوع الدراسة، حيث اختلفت درجات التعمق والأبعاد المفتوحة للمتغير والمدرسة مع تنوع العلاقات بين المتغيرات وعينة الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد ماتم التطرق في الفصل الأول إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالعدالة التنظيمية والتشارك المعرفي بالإضافة إلى الأثر الموجود بينهما. كان لابد من إجراء دراسة ميدانية كونها إسقاط للجانب النظري الذي تم التطرق إليه سابقا، حيث سنقوم بانجاز هذا الفصل ليكون مكملا للدراسة النظرية وذلك حتى يصبح موضوع الدراسة أكثر وضوحا، ولذلك اخترنا كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بني يحي جيجل لتكون مؤسسة الدراسة. من أجل هذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول تم تقديم المؤسسة محل الدراسة وإجراءات الدراسة، أما المبحث الثاني تم التطرق إلى عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة وإجراءات الدراسة

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى مكان إجراء الدراسة التطبيقية من خلال التعريف بالكلية وهيكلها التنظيمي وكذا إجراءات الدراسة واختيار الأداة و الأساليب المعتمدة في دراستنا.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تمت هيكلتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09_92 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق ل 22 فبراير سنة 2009، والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03_258 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1424 الموافق ل 22 يوليو سنة 2003 المتضمن انشاء جامعة جيجل، وكأى مؤسسة حددت مديرياتها، فروعها ومسؤوليات ومهام كل منها وفق الهيكل التنظيمي كمايلي:

1_ عميد الكلية: الذي يندرج تحت سلطته جميع المديريات.

2_ نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة: من بين مهامه مايلي:

- تسيير ومتابعة تسجيلات طلبة التدرج.
- متابعة أنشطة التعلم وأخذ أو إقتراح كل إجراء من أجل تحسينه.
- مسك القائمة الإسمية والإحصائية للطلبة.
- يساعده كل من رئيس مصلحة التدريس، رئيس مصلحة التعليم والتقييم ورئيس مصلحة الإحصائيات والإعلام والتوجه.

3_ نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية: من بين مهامه مايلي:

- متابعة سير الإمتحانات الإلتحاق بما بعد التدرج.
- أخذ واقترح الإجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج.
- المبادرة بأعمال من أجل التنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية.
- يساعده كل من رئيس مصلحة البحث ورئيس مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية.

4_ الأمانة العامة للكلية: تتكلف ب:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وتنفيذه.
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.
- تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية.
- تشمل الأمانة العامة للكلية التي يلحق بها مكتب الأمن الداخلي للمصالح الأتية:
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة الميزانية المالية والمحاسبة.
- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
- مصلحة الصيانة.

5_ رئيس القسم:

يساعد رئيس القسم كل من:

- مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج.
- مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي.

6_ مكتبة الكلية: تتكلف مكتبة الكلية بـ:

- إقتراح برنامج إقتناء المؤلفات والتوثيق العلمي.
- صياغة الرصيد الوثائقي وإخضاعها باستمرار لعملية الجرد.
- مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم البيداغوجية.
- تشمل مكتبة الكلية على المصالح التالية:
- مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي .
- مصلحة التوجه والبحث البيداغوجي.

المطلب الثاني: إجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: تخطيط الدراسة الميدانية

1_ مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كل أساتذة الجامعة على مستوى كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيجل والمقدر عددهم 155 أستاذ.

2_ عينة الدراسة: تم إختيار عينة عشوائية عشوائياً تم توزيع 70 استبانة، وتم استرجاع 54 إستبانة صالحة للدراسة فقط هناك ماتم استبعادها لعدم صلاحيتها واحتوائها على قيم مفقودة و هناك مالم يتم استرجاعها

ثانياً: الأساليب الإحصائية والأدوات المستخدمة في الدراسة

1_ أداة الدراسة الميدانية

بناء على البيانات التي تم جمعها التي تتعلق بأثر العدالة التنظيمية علي التشارك المعرفي، وأخذا بعين الاعتبار الوقت المسموح به لإجراء هذه الدراسة الميدانية والإمكانات المتاحة وطبيعة البحث، وجدنا أن الأداة الأكثر ملاءمة وفعالية لتحقيق أهداف الدراسة هي الإستبانة، حيث تم مقسمة إلى جزئين هما:

_ الجزء الأول: حيث يشمل البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين والمتمثلة في: الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة.

_ الجزء الثاني: يتضمن كل من المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) والمتغير التابع (التشارك المعرفي):

- المحور الأول الخاص بالعدالة التنظيمية: يشمل هذا المحور (15) عبارة موزعة على أبعاد العدالة التنظيمية وقد قسمت إلى:

- _ العدالة التوزيعية: وتشمل خمس (05) عبارات مرقمة من العبارة رقم 01 إلى 05
- _ العدالة الإجرائية: وتشمل خمس (05) عبارات مرقمة من العبارة رقم 06 إلى 10.
- _ العدالة التفاعلية: وتشمل خمس (05) عبارات مرقمة من العبارة رقم 11 إلى 15.
- المجور الثاني الخاص بالتشارك المعرفي: حيث يشمل هذا المحور (12) عبارة لقياس مستوى التشارك المعرفي مرقمة من العبارة رقم 01 إلى 12.
- تجدر الإشارة إلى أنه تم الإعتماد على الإستبيان المغلق في الإجابة والذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التحكم أكثر في عملية تفريغ الإجابات وذلك وفقا لمقياس ليكارث الخماسي والتي تتراوح درجاته بين: "غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق بشدة وتأخذ القيم والأوزان التالية (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب حسب المستويات المدرجة في الإجابة والجدول الموالي يوضح ترتيب عناصر هذا المقياس والأوزان المرتبطة بها وكذلك لا بد من وضع حدود دنيا وعليا لمقياس ليكارث من أجل القدرة على الحكم على المؤشرات الإحصائية وخاصة الوسط الحسابي.
- جدول رقم(2-1): فئات مقياس ليكارث الخماسي**

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	الأوزان
1	من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	1
2	من 1.80 إلى 2.60	غير موافق	2
3	من 2.60 إلى 3.40	محايد	3
4	من 3.40 إلى 4.20	موافق	4
5	من 4.20 إلى 5	موافق جدا	5

المصدر: إعداد الطالبتين.

يوضح الجدول أعلاه أكبر قيمة وأصغر قيمة (5-1=4) تم تقسيمه على الدرجات للحصول على طول الفئة (0.8=4/5) تتم إضافة هذه القيمة إلى أول قيمة في المقياس وهي 1 نتحصل على الجدول الفئة الأول (1.8=0.8+1) ونتبع الطريقة إلى أن نحصل على فئات المقياس:

المطلب الثالث: إختبار أداة الدراسة:

الفرع الأول: إختبار أداة الدراسة :

سوف يتم التطرق إلى صدق أداة الدراسة وكذا دراسة ثباتها وهذا كما يلي:

1- صدق أداة الدراسة:

حتى يتم التأكد من مدى صلاحية أداة الدراسة لقياس ما وضعت من أجله تم الإعتماد على

نوعين من الصدق:

1_1 الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال من أجل دراسة مدى صلاحياتها وشموليتها وملائمتها وإمكانية تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله، وتجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الأساتذة المحكمين قامو بإعطاء بعض الملاحظات المتعلقة بالتعديل والتصحيح لمحتوى بعض الفقرات ودمج أخرى لتصبح صالحة لقياس ما وضعت لأجله وبالتالي يصبح الإستبيان في صورته النهائية.

جدول رقم(2-2): قائمة الأساتذة المحكمين

إسم ولقب الأستاذ	إسم الجامعة
بوهالي رتيبة	جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-
عمارة الشريف	جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-
عيسى نجيمي	جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-
كرامش بلال	جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-
جبلي حسيبة	جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-

المصدر: من إعداد الطلبيين.

1-2:الصدق الداخلي للإستبيان:

نظرا إلى أن الصدق الظاهري غير كافي للتأكد من صدق الإستبيان فقد تم التحقق من البنائي له بتحديد مدى تجانسه الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط
الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: العدالة التنظيمية
- الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول:العدالة التوزيعية

الجدول رقم(2-3):الصدق الداخلي لفقرات البعد العدالة التوزيعية.

رقم الفقرة	الفقرات	المعامل
01	تتلقى راتبا شهريا عادلا يتناسب مع المهام التي تكلف بها	0.510**
02	توفر إدارة الكلية فرص متكافئة للترقية	0.718**
03	تتيح الإدارة فرص متساوية لمشاركة الجميع المهام البحثية	0.673**
04	تمنح الإدارة حوافز عادلة حسب مايقدمه كل أستاذ	0.693**
05	يتم توزيع الموارد المادية (مكاتب،وسائل العمل) بشكل عادل على أعضاء هيئة التدريس	0.784**

**دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين فقرات البعد الأول من المحور الأول مع المعدل الكلي لفقراته، حيث يتضح أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث أن القيمة الإحتمالية لكل الفقرات أقل من (0.01)، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير إلى وجود إتساق داخلي بين جميع فقرات البعد الأول (العدالة التوزيعية) وبين الدرجة الكلية له.

-الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني: العدالة الإجرائية

الجدول رقم(2_4):الصدق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
06	تطبق اللوائح والنظم على جميع الأساتذة دون إستثناء	0.771**
07	يمنح لجميع الأساتذة فرصة المشاركة القرارات التي تخص البيداغوجيا والبحث	0.834**
08	يقوم رئيس القسم بجمع معلومات دقيقة قبل إتخاذ القرارات في حق الأساتذة	0.773**
09	تطبق الإدارة قواعد الحصول على الإجازات بشكل عادل على جميع الأساتذة	0.780**
10	تعتمد الإدارة الشفافية في دراسة إعتراضات الأساتذة على القرارات المتخذة بشأنهم	0.779**

**دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

المصدر: إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين فقرات البعد الثاني من المحور الأول مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) حيث أن القيمة الإحتمالية لكل الفقرات أقل من (0.01)، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير إلى وجود إتساق داخلي بين جميع فقرات البعد (العدالة الإجرائية) وبين الدرجة الكلية له.

_الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث: العدالة التفاعلية

الجدول رقم(2_5): الصدق الداخلي لفقرات بعد العدالة التفاعلية

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط
11	تعامل الإدارة الأساتذة بتقدير وإحترام	0.740**
12	يأخذ رئيس القسم في الحسبان المطالب الشخصية للأساتذة عند إتخاذ أي قرار متعلق بالوظيفة	0.785**
13	يتصرف رئيس القسم بطريقة تعزز الثقة في نفوس أعضاء هيئة التدريس	0.847**
14	تقدر الإدارة الأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأساتذة	0.832**
15	يحرص رئيس القسم على إشاعة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس	0.894**

**دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج spss.

يبين الجدول رقم(05) معاملات الارتباط بين فقرات البعد الثالث من المحور الأول مع المعدل الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث أن القيمة الإحتمالية لكل الفقرات أقل من (0.01)، كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير إلى وجود إتساقداخلي بين فقرات البعد الأول (العدالة التفاعلية) وبين الدرجة الكلية له.

الجدول رقم(2_6):الصدق الداخلي للأبعاد محور العدالة التنظيمية:

الأبعاد	معامل الارتباط
العدالة التوزيعية	0.730**
العدالة الإجرائية	0.936**
العدالة التفاعلية	0.785**

**دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبان باعتماد على نتائج spss

يبين الجدول رقم (2-5) معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمتغير المستقل مع المعدل الكلي للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباطالمبينة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)،حيث أن القيمة الإحتمالية لكل الأبعاد أقل من(0.01) كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير إلى وجود إتساق داخلي بين جميع الأبعاد (أبعاد العدالة التنظيمية) وبين الدرجة الكلية لها.

2_الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: التشارك المعرفي

الجدول رقم (2_7): الصدق الداخلي لفقرات محور التشارك المعرفي

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط
01	أنا على استعداد تام لمشاركة معارفي المرتبطة بالعمل مع زملائي.	0.834**
02	أحاول مساعدة زملائي في الكلية على حل مشاكل العمل من خلال معارفي التي أمتلكها.	0.788**
03	أحاول مشاركة في النقاش مع زملائي حول العمل من أجل إكتساب المعارف.	0.793**
04	أحرص على نشر المعارف الجديدة التي أملكها مع زملائي في الكلية	0.797**
05	أحرص على حضور حلقات النقاش العلمي لتبادل المعارف.	0.840**
06	أساعد الزملاء الجدد في الوصول إلى المعرفة اللازمة لإنجاز مهامهم.	0.851**
07	أقوم بأنشطة تساهم في إثراء الرصيد المعرفي للكلية.	0.624**
08	يتم تقاسم المعارف بشكل طوعي في المؤسسة.	0.682**
09	أناقش القضايا المختلفة المتعلقة بالعمل مع رئيسي في الكلية	0.642**
10	أسعى للحصول على نتائج المؤتمرات الخاصة بالكلية من أجل الإستفادة منها	0.728**
11	أستطيع تحويل معارفي إلى كتب ومطبوعات متاحة للأساتذة والطلبة	0.574**
12	أتفاعل مع زملائي الأساتذة من حين لآخر لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف متاحة	0.683**

** : دال إحصائيا عند مستوى الدلالة(0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتان بالإعتماد على نتائج spss.

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين الفقرات المحور الثاني مع المحور الكلي لفقراته والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث أن القيمة لكل الفقرات أقل من(0.01). كما أن معاملات الارتباط موجبة مما يشير إلى وجود اتساق بين جميع فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية.

الفرع الثاني: إختبار ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة: وجود اتساق ودقة في نتائج الأداة، كما يعبر على إمكانية الحصول على نفس النتائج لو أعيد استخدام الأداة مرة أخرى. حيث يعتر إختبار ثبات الإستبيان مهم ومن أجل الحصول على نتائج دقيقة قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور الرئيسية وحساب معامل الثبات الكلي، ويمكن الحكم على معدل ثبات محاور الإستبيان من الناحية التطبيقية كمايلي:

_ يكون ضعيفا إذا كانت أقل من 60%

_ يكون مقبولا إذا كانت تقع بين 60% و 70%

_ يكون جيدا إذا كانت ألفا تقع بين 70% و 80%

_ ممتاز إذا كانت ألفا أكبر من 80%

الجدول رقم(2_8): معامل ألفا كرونباخ لثبات الإستبيان

المحور	رقم العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
محور العدالة التنظيمية	15_01	0.884	ممتاز
محور التشارك المعرفي	12_01	0.922	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتان بالإعتماد على نتائج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عبارات الإستبيان مناسبة لقياس المحاور، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور العدالة التنظيمية 0.88 إستنادا إلى قاعدة القرار السابقة يمكن القول أن المحاور تتمتع بدرجة ممتازة لأن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 80% أي ما نسبته (0.88)، بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور التشارك المعرفي وقيمته(0.92) أي ما نسبته (92%) وهو يدل على أن المحور يتمتع بدرجة ممتازة، وبالتالي يمكن تعميمها على أفراد عينة الدراسة.

الفرع الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة:

لمعالجة البيانات الخاصة بمفردات عينة الدراسة فقد إعتدنا على البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية SPSS، حيث أن هذا الأخير يعتبر البرنامج المناسب لتحليل مثل هذه البيانات لإحتوائه على مجموعة كبيرة من البرامج الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الوصفي والإحصاء الإستدلالي، حيث سيتم عرضها كمايلي:

أ_ التكرارات و النسب المئوية: لوصف مفردات الدراسة وتحديد نسب إجاباتهم.

ب_ المتوسط الحسابي: حيث يعتبر من أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداما والذي تم الإعتماد عليه

لترتيب اجابات مفردات الدراسة لعبارات الإستبيان حسب درجة الموافقة. ويحسب بالعلاقة: $U = \sum xi/n$

حيث أن:

_xi: وزن الخيار في أداة الدراسة ويتراوح بين 1 و5.

_n: يمثل عدد أفراد والمتمثل في 54 فرد.

ج_ **الإنحراف المعياري:** هو الجذر التربيعي لمعدل الإنحرافات على الوسط الحسابي.

د_ **معامل ألفا كرونباخ:** ذلك لقياس ثبات الأداة.

هـ_ **معامل الارتباط بيرسون:** يستخدم لدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وتتراوح قيمته بين $[-1, +1]$ فكلما إقتربت قيمته من $(+1)$ كان الارتباط طردي وقوي والعكس صحيح.

و_ **معامل الإنحدار المتعدد:** يستخدم لدراسة الأثر بين مجموعة من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

ي_ **إختبار التوزيع الطبيعي:** وذلك لمعرفة طبيعة توزيع متغيرات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا المبحث عرض وتحليل النتائج للوقوف على خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وعرض نتائج إختبار الفرضيات.

المطلب الأول: عرض وتحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سوف نتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتعلمة (الجيس، العمر، الحالة الإحصائية، المهل العلمي، مستوى الوظيفة، سنوات الخبرة)

الفرع الأول: الجنس

الجدول رقم (2_9): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	36	66.4%
أنثى	18	33.3%
المجموع	54	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss.

من خلال معطيات الجدول رقم (2-9) نجد أن عدد الذكور أكبر بكثير من عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور 36 أستاذ أي يمثلون ما نسبته (66.7%)، أما عدد الإناث فقد بلغ 18 أستاذة أي مانسبته (33.3%) من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن مقارنة كبر عدد الذكور على عدد الإناث في كلية العلوم الإقتصادية جامعة جيجل إلى أن الأساتذة الإناث لا يتواجدون كثيرا بالكلية في حين فئة الذكور هي التي تحكم الإدارة وكذا مسؤولية التخصصات مما يجعل تواجدهم ليس فقط للتدريس بالكلية.

الفرع الثاني: العمر

الجدول رقم(2_10): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	السن
3.7%	2	أقل من 30 سنة
72.2%	39	من 30 إلى 40 سنة
24.1%	13	من 41 إلى 50 سنة
-	-	أكثر من 50 سنة
100%	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss.

انطلاقاً من معطيات الجدول رقم(2-10) يتضح لنا أن (72.2%) هي أعلى نسبة من مفردات العينة التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة وهي تعكس 39 فرداً، بعدها تأتي فئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة (24.1%) أي ما يعادل 13 فرد تم فئة أقل من 30 سنة بمردتين أي ما نسبته (3.7%) أما فئة من 50 سنة فأكثر فلا توجد ولا مفردة، وعليه يتضح أن أغلب أساتذة الكلية من فئة الشباب نظراً لأن الكلية انطلقت كقسم بعدد محدود من الطلبة والأساتذة وتحولت إلى كلية بعد 2000م.

الفرع الثالث: الحالة الإجتماعية

جدول رقم(2_11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الإجتماعية
31.5%	17	أعزب (عزباء)
68.5%	37	متزوج(ة)
100	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss.

من خلال معطيات الجدول يتضح أن (68.5%) من مفردات عينة الدراسة من فئة المتزوجين، يليها الأفراد من فئة العزاب بنسبة (31.5%) ويلاحظ من خلال هذالنتائج أن غالبية مفردات العينة من فئة المتزوجين حيث يقدر عددهم ب37 فرد من أصل 54 فرد، وهذا مؤشر إيجابي يوحي بالإستقرار النفسي و الإجتماعي.

الفرع الرابع: المؤهل العلمي

الجدول رقم(2_12) : توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
13%	7	ماجستير
87%	47	دكتوراه
100	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss

تشير النتائج إلى أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة هم أساتذة المتحصلين على شهادة الدكتوراه والذين بلغ عددهم 47 أستاذ أي مانسبته(87%) تليها (13%) والتي تنسب للأساتذة ذوي الشهادة العلمية ماجستير والبالغ عددهم 7 أساتذة، ويمكن تفسير وجود أعضاء يملكون الشهادات العلمية الأعلى كون الدكتوراه أصبحت شرط ضروري في مثل هذه المؤسسات.

الفرع الخامس: مستوى الوظيفة

الجدول رقم(2_13): توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الوظيفة (الرتبة)
9.3%	5	أستاذ(ة) مساعد(ب)
14.8%	8	أستاذ(ة) مساعد(أ)
22.2%	12	أستاذ(ة) محاضر(ب)
53.7%	29	أستاذ(ة) محاضر(أ)
-	-	أستاذ(ة) التعليم العالي
100	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss

بالإعتماد على الجدول نلاحظ أن (53.7%) من الأساتذة يحملون رتبة أستاذ محاضر (أ) أي 29 أستاذ، تم تليها النسبة (22.2%) أي ما يعادل 12 أستاذ يحملون رتبة أستاذ محاضر (ب) ، ثم تأتي النسبة (14.8%) ما يعادل 5 أساتذة يحملون رتبة أستاذ مساعد(ب). ويمكن تفسير ذلك أن الكلية معظم أساتذتها من فئة الشباب وفئة فتية وأن الرتب العلمية فيها في تطور باستمرار.

الفرع السادس: سنوات الخبرة

الجدول رقم(2_14): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	8	14.8%
من 5 إلى 10 سنوات	19	35.2%
من 11 إلى 20 سنة	27	50%
أكثر من 21 سنة	-	-
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول (2-14) أن أعلى نسبة لسنوات العمل سجلت في الفئة من 11 إلى 20 سنة بنسبة (50%) أي ما يعادل 27 فرد، ثم تليها النسبة (35.2%) الذي يعادل 19 فرد في الفئة من 5 إلى 10 سنوات، ثم الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة (14.8%) أي ما يعادل 8 أفراد، وهذا يشير إلى أن الكلية تحتفظ بأساتذتها الذين يملكون الخبرة في العمل حتى يستفيد منهم الأساتذة الآخريين، وأن الكلية ليست فنية ولا قديمة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حولي أبعاد العدالة التنظيمية أولاً: عرض وتحليل أفراد العينة حول بعد العدالة التوزيعية.

من أجل التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بكلية العلوم الإقتصادية بجامعة جيجل ثم تخصيص 15 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية وهي (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية وكذا الإنحراف المعياري والمتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الإستبيان.

يوضح الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العدالة التوزيعية، وكانت متوسطات العبارات (2.62، 3.12، 2.88، 2.48، 2.73) علالتوالي، كما وضحت النتائج الجدول بلوغ العبارة "توفر إدارة الكلية فرص متكافئة للترقية" أعلى مرتبة بمتوسط حسابي (3.12) والذي يعبر عن درجة متوسطة من الموافقة تليها في مرتبة الثانية العبارة "تتيح الإدارة فرص متساوية لمشاركة الجميع في المهام البحثية" بمتوسط حسابي عبر عن درجة متوسطة من الموافقة والذي بلغ (2.88).

رقم العبارة	اتكرارات والنسبة المئوية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	ت	9	19	9	17	—	2.62	1.10	متوسطة	3
	%	16.7	35.2	16.7	31.5	—				
02	ت	3	14	11	25	1	3.1	1.01	متوسطة	1
	%	5.6	25.9	20.4	46.3	1.9				
03	ت	5	16	15	16	2	2.88	1.05	متوسطة	2
	%	9.3	29.6	27.8	29.6	3.7				
04	ت	8	22	14	10	—	2.48	0.96	متوسطة	4
	%	14.8	40.7	25.9	18.5	—				
05	ت	13	20	9	12	—	2.37	1.08	ضعيفة	6
	%	24.1	37	16.7	22.2	—				
بعد العدالة التوزيعية										
							2.70	0.70	متوسطة	—

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss.

إحتلت المرتبة الثالثة العبارة "تتلقى راتباً شهرياً عادلاً يتناسب مع مهام التي تكلف بها" والتي عبرت هي الأخرى عن درجة متوسطة من الموافقة بمتوسط حسابي قدر ب(2.48)، في حين إحتلت العبارة "تمنح الإدارة حوافز عادلة حسب مايقدمه كل أستاذ" المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة من الموافقة بمتوسط حسابي (2.48)، أما المرتبة الأخيرة فاحتلتها العبارة "يتم توزيع الموارد المادية (المكاتب، وسائل العمل) بشكل عادل على أعضاء هيئة التدريس" بدرجة ضعيفة من الموافقة بمتوسط حسابي قدره(2.37).

— وقد قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد ب(2.70) وهو بعير عن درجة متوسطة من الموافقة وانحراف معياري قدره(0.70) وهو انحراف أقل من (1)، مما يدل على أن هناك إنسجام عام في آراء أفراد عينية الدراسة، بناءً على ماسبق يمكن القول أن هذه النتائج توجي إلى أن إدراك العدالة التوزيعية حسب الأفراد المستجوبين متوسط.

الجدول رقم (2-16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد العدالة الإجرائية

رقم العبارة	التكرارات والنسبة المئوية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
6	ت	3	13	9	26	3	3.24	1.06	متوسطة	2
	%	5.6	24.1	16.7	48.1	5.6				
7	ت	5	19	9	19	2	2.88	1.11	متوسطة	5
	%	9.3	39.2	16.7	35.2	3.7				
8	ت	3	7	22	20	2	3.20	0.91	متوسطة	3
		5.6	13	40.7	37	3.7				
9	ت	4	7	13	27	3	3.33	1.02	متوسطة	1
	%	7.4	13	24.1	50	5.6				
10	ت	5	11	15	21	2	3.07	1.06	متوسطة	4
	%	9.3	20.4	27.8	38.9	3.7				
_	بعد العدالة الإجرائية									
							3.14	0.81	متوسطة	_

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول رقم (2-16) متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد العدالة الإجرائية وكانت متوسطات العبارات (3.24، 2.88، 3.20، 3.33، 3.07) على التوالي. كما وضحت نتائج الجدول بلوغ العبارة "تطبق الإدارة قواعد الحصول على الإجازات بشكل عادل على جميع الأساتذة" أعلى مرتبة بمتوسط حسابي (3.33) والذي يعبر عن درجة متوسطة من الموافقة، تليها في المرتبة الثانية العبارة "تطبق اللوائح والنظم على جميع الأساتذة دون إستثناء" بمتوسط حسابي قدر ب(3.24) والذي يعبر عن درجة متوسطة من الموافقة، والعبارة الثالثة "يقوم رئيس القسم بجمع المعلومات دقيقة قبل إتخاذ القرارات في حق الأساتذة" بمتوسط حسابي قدر ب(3.20) بدرجة متوسطة من الموافقة أما المرتبة الرابعة إحتلتها العبارة "تعتمد الإدارة الشفافية في دراسة إعتراضات الأساتذة على القرارات المتخذة بشأنهم" بدرجة متوسطة من الموافقة بمتوسط حسابي قدر ب(3.07)، أما المرتبة الأخيرة للعبارة "يمنح لجميع الأساتذة فرصة المشاركة في القرارات التي تخص البيداغوجيا والبحث" بدرجة متوسطة من الموافقة بمتوسط حسابي (2.88).

كما إتضح من خلال الجدول أعلاه أن متوسط الحسابي الكلي لبعد العدالة الإجرائية قدر ب(3.14) وإنحراف معياري (0.81) وهو إنحراف أقل من 1 مما يدل على أنه هناك إنسجام في آراء أفراد

العينة، بناء على ما سبق يمكن القول أن هذه النتائج توحي إلى أن إدراك العدالة الإجرائية حسب الأفراد المستجوبين متوسط.

الجدول رقم (2_17): المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات عبارات بعد العدالة التفاعلية.

رقم العبارة	التكرارات والنسبة المئوية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة مرتفعة	الترتيب
11	ت	—	2	9	38	5	3.85	0.62	مرتفعة	1
	%	—	3.7	16.7	70.4	9.3				
12	ت	1	1	15	34	3	3.68	0.69	مرتفعة	2
	%	1.9	1.9	27.8	63	5.6				
13	ت	—	5	17	27	5	3.59	0.78	مرتفعة	3
	%	—	9.3	31.5	50	9.3				
14	ت	3	5	23	18	5	3.31	0.96	متوسطة	5
	%	5.6	9.3	42.6	33.3	9.3				
15	ت	2	5	18	21	8	3.51	0.98	مرتفعة	4
	%	3.7	9.3	33.3	38.9	14.8				
—	بعد العدالة التفاعلية									
—	مرتفعة	0.67	3.59							

المصدر: من أعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج

يبين الجدول رقم (2-17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العدالة التفاعلية وكانت متوسطات العبارات (3.85، 3.68، 3.59، 3.31، 3.51) على التوالي، كما وضحت نتائج الجدول بلوغ العبارة "تعامل الإدارة الأساتذة بتقدير واحترام" أعلى مرتبة بمتوسط حسابي (3.85) والذي يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة تليها في المرتبة الثانية العبارة "يأخذ رئيس القسم في الحسبان المطلب الشخصية للأساتذة عند اتخاذ أي قرار متعلق بالوظيفة" بمتوسط حسابي (3.68) بدوئة مرتفعة من الموافقة. في حين أخذت العبارة "يتصرف رئيس القسم بطريقة تعزز الثقة في نفوس أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي قدره (3.59) بدرجة مرتفعة من الموافقة. أما العبارة "يحرص رئيس القسم على إشاعة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.51). أما المرتبة الأخيرة فكانت للعبارة "تقدر الإدارة الأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأساتذة" بمتوسط حسابي (3.31) بدرجة مرتفعة من الموافقة. وقد قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد ب(3.59) وهو يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة وانحراف معياري (0.67) وهو انحراف أقل من (1) مما يدل على أن هناك إنسجام عام في آراء أفراد عينة

الدراسة، وبناء على ما سبق يمكن القول أن هذه النتائج توجي إلى أن إدراك العدالة التفاعلية حسب الأفراد المستجوبين مرتفعة.

يبين الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات أفراد العينة الدراسة حول عبارات بعد العدالة التفاعلية وكانت متوسطات العبارات (3.85، 3.68، 3.59، 3.31، 3.51) على التوالي، كما وضحت نتائج الجدول بلوغ العبارة "تعامل الإدارة الأساتذة بتقدير واحترام" أعلى مرتبة بمتوسط حسابي (3.85) والذي يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة تليها في المرتبة الثانية العبارة "يأخذ رئيس القسم في الحسبان المطالب الشخصية للأساتذة عند إتخاذ أي قرار متعلق بالوظيفة بمتوسط حسابي (3.68) بدرجة مرتفعة نت الموافقة في حين أخذت العبارة "يتصرف رئيس القسم بطريقة تعزز الثقة في نفوس أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي قدره (3.59) بدرجة مرتفعة من الموافقة، أما العبارة "يحرص رئيس القسم على إشاعة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.51). أما المرتبة الأخيرة فكانت للعبارة "تقدر الإدارة الأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأساتذة بمتوسط حسابي (3.31) بدرجة مرتفعة من الموافقة.

قد قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.59) وهو يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة وانحراف معياري (0.67) وهو إنحراف أقل من (1) مما يدل على هناك إنسجام عام في آراء أفراد عينة الدراسة، وبناء على ما سبق يمكن القول أن هذه النتائج توجي إلى أن إدراك العدالة التفاعلية حسب الأفراد المستجوبين مرتفع.

رابعاً: عرض وتحليل إجابات الأفراد العينة حول محاور العدالة التنظيمية

الجدول رقم (2_18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات محور العدالة التنظيمية

أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
العدالة التوزيعية	2.70	0.70	متوسطة	3
العدالة الإجرائية	3.14	0.81	متوسطة	2
العدالة التفاعلية	3.59	0.67	متوسطة	1
العدالة التنظيمية	3.14	0.60	متوسطة	-

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج spss.

يتضح من خلال الجدول (2-18) أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور العدالة التنظيمية قدره (3.14) يقع ضمن الفئة من 2.61 إلى 3.4 وإنحراف معياري (0.60)، يمكننا القول كنتيجة لكلية العلوم الإقتصادية أن مفهوم العدالة التنظيمية عامة متواجد لدى عينة الدراسة، ووجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة.

خامسا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور التشارك المعرفي

يبين الجدول أدناه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني التشارك المعرفي، وكانت متوسطات العبارات (3.98، 3.74، 3.74، 3.92، 3.66، 3.79، 3.64، 3.27، 3.38، 3.51، 4.01، 3.77) على التوالي.

كما وضحت نتائج الجدول بلوغ العبارة "استطيع تحويل معارفي إلى كتب ومطبوعات متاحة للاساتذة والطلبة" أعلى مرتبة بمتوسط حسابي (4.01) والذي يعبر على درجة مرتفعة من الموافقة، ثم العبارة "أنا على استعداد تام على لمشاركة معارفي المرتبطة بالعمل مع زملائي" بدرجة مرتفعة من الموافقة بمتوسط حسابي قدر ب(3.98)، وفي المرتبة الثالثة العبارة "أحرص على نشر المعرفة الجديدة التي أمتلكها مع زملائي في الكلية" بدرجة مرتفعة من الموافقة بمتوسط حسابي (3.92)، أما العبارة "أساعد الزملاء الجدد في الوصول إلى معرفة اللازمة لانجاز مهامهم" بدرجة مرتفعة من الموافقة ومتوسط حسابي قدر ب(3.79)، أما العبارة الخامسة "أتعامل مع زملائي الاساتذة لتحويل المعلومات التي أملكها إلى معارف متاحة" بمتوسط حسابي قدر ب(3.77)، بدرجة مرتفعة من الموافقة، وفي المرتبة السادسة العبارة "أحاول المشاركة في النقاش مع الزملاء حول العمل من أجل اكتساب المعارف" بدرجة مرتفعة من الموافقة بمتوسط حسابي قدره (3.74) وفي المرتبة السابعة عبارة "أحرص على حضور حلقات النشاط العلمي لتبادل المعارف" بدرجة مرتفعة من الموافقة بمتوسط حسابي قدره (3.66).

الجدول رقم (2_19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات محور التشارك المعرفي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التكرارات والنسبة المئوية	الرقم العبارات
2	مرتفعة	0.81	3.89	11	36	3	3	1	ت	01
				20.4	66.7	5.6	3.6	1.9	%	
3	مرتفعة	0.72	3.92	7	40	4	2	1	ت	02
				13	74.1	7.4	3.7	1.9	%	
6	مرتفعة	0.80	3.74	5	36	8	4	1	ت	03
				9.3	66.7	14.8	7.4	1.9	%	
3	مرتفعة	0.88	3.92	13	29	8	3	1	ت	04
				24.1	53.7	14.8	5.6	1.9	%	
7	مرتفعة	0.91	3.66	6	33	7	7	1	ت	05
				11.1	61.1	13	13	1.9	%	
4	مرتفعة	0.87	3.79	8	34	6	5	1	ت	06
				14.8	63.3	11.1	9.3	1.9	%	

8	مرتفعة	0.80	3.64	3	37	6	8	-	ت	07
				5.6	68.5	11.1	14.8	-	%	
11	متوسطة	0.89	3.27	1	26	16	9	2	ت	08
				1.9	48.1	29.6	16.7	3.7	%	
10	متوسطة	1.01	3.38	3	31	6	12	2	ت	09
				5.6	57.4	11.1	22.2	3.7	%	
9	مرتفعة	0.96	3.51	6	27	11	9	1	ت	10
				11.1	50	20.4	16.7	1.9	%	
1	مرتفعة	0.76	4.04	12	35	3	4	-	ت	11
				22.2	64.8	5.6	7.4	-	%	
5	مرتفعة	0.76	3.77	5	37	8	3	1		12
				9.3	68.5	14.8	5.6	1.9	%	
-	مرتفعة	062	3.72	محور التشارك المعرفي						

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss.

العبرة الثامنة" اقوم بأنشطة تساهم في اثراء الرصيد المعرفي للكلية" بدرجة مرتفعة من الموافقة ومتوسط حسابي قدره(3.64)، اما المرتبة التاسعة فقد احتلتها العبارة" اسعى للحصول على نتائج المؤتمرات الخاتمة من أجل الإستفادة منها بدرجة مرتفعة من الموافقة بمتوسط حسابي قدره(3.51)، المرتبة العاشرة " ناقش القضايا المختلفة المتعلقة بالعمل مع رئيسي في الكلية" بدرجة متوسطة من الموافقة ومتوسط حسابي قدره(3.38)، اما في المرتبة الاخيرة " يتم تقاسم المعارف بشكل ضوعي في المؤسسة" بدرجة متوسطة من الموافقة بمتوسط حسابي قدره (3.27).

كما اتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور التشارك المعرفي قدر ب(3.72)، وانحراف معياري(0.62)، وهو انحراف أقل من واحد مما يدل على هناك انسجلم في آراء أفراد العينة وبناء على ماسبق يمكن القول أن هذه النتائج توحى إدراك التشارك المعرفي حسب أفراد المستجوبين مرتفعة.

المطلب الثالث: إختبار الفرضيات الدراسة ومناقشتها

بعد عرض وتحليل ومختلف إجابات أفراد العينة حولي المحاور التي تضمنها الإستبيان (محور البيانات الشخصية و الوظيفية، والمحور المتضمن لعبارات العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي)، يأتي هذا الجزء لتحديد أثر العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي بكلية العلوم الإقتصادية جامعة _جيجل_

الفرع الأول: عرض نتائج إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

يهدف التأكد من متغيرات الدراسة تتبع أو تقترب من التوزيع الطبيعي، ثم حساب معاملي الإلتواء والتفرطح لمعرفة طبيعة توزيع البيانات وقد جاءت نتائج إختبار طبيعة توزيع البيانات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(2_20): إختبار التوزيع الطبيعي معاملي الإلتواء والتفرطح

معاملي التفرطح	معاملي الإلتواء	الأبعاد	المتغيرات
-0.468	-0.317	العدالة التوزيعية	العدالة التنظيمية
-0.170	-0.601	العدالة الإجرائية	
-0.645	-0.365	العدالة التفاعلي	
2.688	-1.387	التشارك المعرفي	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss.

من الجدول رقم (2-20) نلاحظ أن معاملات الإلتواء بالنسبة لجميع المتغيرات محصورة بين القيمتين -0.317 و -0.356 وهي أقل من تماما من كما أن قيم التفرطح محصورة بين -0.170 و -0.645 وهو أقل تماما من 20، وبالتالي فإن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، لأنه إذا كان معاملي الإلتواء محصورين (3- و 3)، ومعاملي التفرطح أقل من 20 فإن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي

الفرع الثاني: إختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية

1_ إختبار الفرضية الرئيسية:

لإختبار الفرضية للدراسة وفرضيات الفرعية ثم إجراء تحليل الإنحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (02-21): نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد للإختبار الفرضيات

المتغير المستقل	قيمة B	قيمة Bèt	قيمة T	مستوى الدلالة
بعد العدالة التوزيعية	0.635	0.227	1.526	0.133
بعد العدالة الإجرائية	0.236	0.307	-1.439	0.143
بعد العدالة التفاعلية	0.202	0.680	0.164	0.000
R	0.552			
قيمة R ²	0.304			
قيمة F	7.294			
مستوى الدلالة Sig	0.00			

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss.

جاءت صيغة الفرضية الرئيسة كالتالي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة-جيجل- نلاحظ من الجدول (2-21) أن قيمة الدلالة الإحصائية F تقدر ب/ 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية على التشارك المعرفي بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجيجل، كما نلاحظ كذلك من الجدول أن قيمة معامل التحديد قيمة $R^2 = 0.304$ وهذا يعني أن أبعاد العدالة التنظيمية تفسر مانسبته 30% من التباين الحاصل في التشارك المعرفي بنفس الكلية، وباقي النسبة 70% ترجع إلى عوامل أخرى.

ومنه الفرضية الرئيسة "مقبولة"، ويمكن تفسير ذلك أن العدالة التنظيمية من العوامل الرئيسة المؤثرة في تشكيل إتجاهات الأساتذة نحو العمل والتشارك المعرفي ليلعب دور كبير في نقل وتبادل وتحويل وترقية العمل الجامعي.

2_ إختبار الفرضيات الفرعية:

أولا إختبار الفرضية الفرعية الأول:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للعدالة التوزيعية على التشارك المعرفي. نلاحظ من الجدول أعلاه أن الدلالة الإحصائية T الخاصة ببعيد العدالة التوزيعية تقدر ب (0.133) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى، كما أن قيمة B معامل الإنحدار الغير معياري تقدر ب (1.637) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المحققة في قيمة المتغير التابع نتيجة زيادة المتغير المستقل بوحدة واحدة، أما معامل الإنحدار (Beta) قد بلغت (0.227) وهي تشير إلى النتيجة المتحصل عليها.

ثانيا: إختبار الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للعدالة الإجرائية على التشارك المعرفي.

نستنتج من خلال الجدول رقم (2-21) أن قيمة (T) للعدالة الإجرائية بلغت (1.489) عند مستوى دلالة (0.14) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية، كما أن قيم B معامل الإنحدار غير المعياري بلغت (-0.236) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المحققة في قيمة المتغير التابع نتيجة زيادة المتغير المستقل بوحدة واحدة أما معامل الإنحدار المعياري (beta) فقد بلغ (0.307) وهي تشير إلى النتيجة المتحصل عليها.

ثالثا: إختبار الفرضية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على التشارك المعرفي. يتضح من خلال الجدول (2-21) أن قيمة (T) للعدالة التفاعلية بلغت (0.164) عند مستوى

الدلالة (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وعليه فإنه تم "قبول" الفرضية الفرعية الثالثة كما أن قيمة (B) معامل الانحدار غير المعياري بلغت (0.635) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المحققة في قيمة المتغير التابع نتيجة زيادة المتغير المستقل بوحدة واحدة، أما معامل الانحدار المعياري (Béta) وقد بلغت (0.680) وهي تشير إلى النتيجة المتحصل عليها.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية الرئيسية محققة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية) للعدالة التنظيمية ($\alpha \leq 0.05$) لة التنظيمية على التشارك المعرفي.

_ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على التشارك المعرفي.

_ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على التشارك المعرفي.

_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على التشارك المعرفي.

الخلاصة:

من خلال الفصل الذي تناول الدراسة الميدانية لأثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بجيجل، تم مناقشة نتائج أراء عينة من مجتمع الدراسة حول العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي وذلك بالإعتماد على مجموعة من الأساليب كالمتوسط الحسابي، معامل الارتباط، الإنحدار المتعدد.

تم التوصل بعد مرحلة تحليل البيانات إلى مجموعة من النتائج و الإستنتاجات حول إختبار صحة الفرضيات، حيث تم التوصل إلى التالي:

- _ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على التشارك المعرفي.
- _ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على التشارك المعرفي.
- _ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية على التشارك المعرفي.

الختامة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي، حيث أجرينا دراستنا الميدانية على عينة من أساتذة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، للتعرف على ضبط المتغيرات في الجانب النظري وواقع الموضوع في الجانب التطبيقي، وفيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها وبعض التوصيات أو الإقتراحات.

النتائج النظرية:

- تعرف العدالة التنظيمية على أنها الطريق التي تعكس مدى ميل الأفراد لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين في مكان العمل، من خلال علاقاتهم بالمنظمة ومسؤوليهم.
- للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة حيث باتت من الضروريات الإستراتيجية للمنظمات.
- تؤثر العدالة التنظيمية على معنويات ودافعية الأفراد للعمل ولها دور في تحقيق التشارك المعرفي وتبادل المعرفة .
- للعدالة التنظيمية ثلاث أبعاد تتمثل في العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية.
- تحقق العدالة التنظيمية في المنظمة الرغبة في التشارك، فعندما يشعر الفرد بلاهتمام والإحترام والثقة وحاجاته المادية مشبعة بقدر كافي، زيد لديه الرغبة في مشاركة ما يملكه من معرفة ضمنية وصريحة مع الآخرين.
- يعرف التشارك المعرفي على أنه عملية ديناميكية ترتبط بقدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين وتحويل معارفهم الظاهرة والضمنية للآخرين من خلال تبادلهم لخبرتهم ومعارفهم.
- للتشارك المعرفي أهمية كبيرة كونه أهم عناصر إدارة المعرفة يغطي الفوارق التي لا يمكن تحقيقها من خلال بقية العمليات الخاصة بإدارة المعرفة
- بصفة عامة هناك علاقة ضردية بين العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي. فكلما زاد إدراك تاعتملين للعدالة التنظيمية زاد تشاركهم المعرفي والعكس صحيح من وجهة النظر النظرية.

النتائج التطبيقية

- من خلال دراستنا التي تمت في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:
- إتجاهات الأساتذة نحو العدالة التنظيمية بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ المتوسط الكلي 3.14، مما يدل على أن الأساتذة شبه راضين عن مستوى العدالة التنظيمية السائد في الكلية.
 - إتجاهات الأساتذة نحو العدالة التوزيعية بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.70، ما يدل على أن الأساتذة غير راضين عن الأجور والمكافآت والعوائد التي يحصلون عليها.
 - إتجاهات الأساتذة نحو العدالة الإجرائية كانت بمستوى متوسط من الموافقة حيث بلغ متوسط الحسابي الكلي 3.14، ما يدل على أن الأساتذة غير راضين تماما عن الإجراءات والقوانين الإدارية التي تتبعها الكلية.

- إتجاه الأساتذة نحو العدالة التفاعلية كانت بمستوى مرتفع من الموافق حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.59، ما يدل على أن الأساتذة شبه راضين عن المعاملة التي يتلقونها.
 - بعد العدالة التفاعلية هو الأكثر تأثيراً على التشارك المعرفي من وجهة نظر عينة الدراسة.
 - تسجيل مستوى مرتفع من التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل حيث قدر المتوسط الحسابي الكلي بـ 3.72.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعدها العدالة التوزيعية على التشارك المعرفي.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعدها العدالة الإجرائية على التشارك المعرفي.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعدها العدالة التفاعلية على التشارك المعرفي.
- التوصيات:**

نقترح من خلال الدراسة التوصيات التالية:

1. دعم سياسة أجور عادلة تتطابق مع المؤهلات العلمية والجهد المبذول.
2. يجب على كلية العلوم الإقتصادية توفير الموارد المادية (مكاتب ووسائل العمل) للأساتذة في الكلية.
3. إعادة النظر في نظام الحوافز المتبع من طرف كلية العلوم الإقتصادية بجامعة جيجل من أجل زيادة تحفيز الأساتذة وبالتالي الرفع من مستوى مشاركتهم لمعارفهم الضمنية والصريحة مع الآخرين.
4. الأخذ بعين الاعتبار آراء الأساتذة في مختلف القرارات وإتباع الشفافية والموضوعية بعيداً عن التحيز.
5. التعرف على حاجات الأساتذة الشخصية ومحاولة توفيرها من جهة وتحقيق رغباتهم من جهة أخرى.
6. ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأساتذة مما يزيد من ثقتهم في أنفسهم وزيادة ولائهم للكلية.
7. ضرورة تطبيق التعليمات الإدارية على جميع الأساتذة دون إستثناء.
8. إشاعة روح الفريق وبناء علاقات إجتماعية بين العاملين وزيادة شعورهم بأهميتهم وأنهم جزء منها ومكملة لشخصيتهم مما يساهم في زيادة مشاركة المعارف وجعلها معارف عامة.
9. توفير الدعم اللازم للأساتذة من أجل تحويل المعارف التي يمتلكونها إلى كتب ومطبوعات متاحة.
10. ضرورة تحسين مناخ العمل وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تدعم التشارك المعرفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

الكتب

- 1_ حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربي، لبنان، 2002 .
- 2_ حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة النظريات والعمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، جامد للنشر والتوزيع، 2006.
- 3- عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.
- 4_ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- 5_ عمر محمد دره، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، جامعة عين شمس، 2008.
- 6_ محمد شاكر العصفور، أصول التنظيم و الأساليب معهد التنمية الإدارية، ط1، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 1999.

المجلات

- 1_ أحمد سميرنايف نعمان الثابت، تعزيز المناعة المكتسبة في ظل التشارك المعرفي دراسة إستطلاعية في شركة ديالي العامة، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، العدد 2020.
- 2_ أميمة حلمي مصطفى، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا، مجلة كلية التربية_جامعة عين شمس، العدد (41)، الجزء الثالث، 2017.
- 3_ بوديار فتيحة، طواهر عبد الجليل، دور القيادة الخادمة في دعم التشارك المعرفي بين الموظفين، دراسة ميدانية على عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى بشير بن ناصر ولاية بسكر، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات المجلد(06)، العدد(02)، 2021 .
- 4_ حلف محمد بن محمد خلف العنزي، العدالة التنظيمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدأعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد(35)، العدد(04)، 2019.
- 5_ عبد الوهاب ياسر، العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، دراسة حالة البنك المركزي المصري، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية قسم علوم الإقتصادية والقانونية، العدد (18)، 2017 .

- 6_ عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد(04)، العدد(4)، 2008.
- 7_ عماد عبد اللطيف محمود عبد اللطيف، دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية بجامعة سوهاج، جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية ، الجزء (3)، 2021 .
- 8_ فلاح حسن أحمد ، تأثير العدالة التنظيمية في تنمية سلوك المواطن، دراسة تطبيقية في شركة لوكس أيجنسي للسيطرة النوعية في محافظة السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية، كلية التجارية جامعة السلمانية ، العراق، المجلد(8)، العدد (1)، 2022 .
- 9_ عيسات فطيمة الزهرة، جميل أحمد، العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المستشفيات الجزائرية، دراسة إستطلاعية على عينة من مؤسسات ولاية البويرة، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الإقتصادية الجزائر، العدد (7)، 2016.
- 10_ قرارية رحيمة، نماذج قياس في إدارة المعرفة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس، سطيف، المجلة الجزائرية للأبحاث الإقتصادية والمالية، المجلد(2)، العدد(2)، 2019.
- 11_ سرير حياة الحرتشي، التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاساته في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تحليلية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد (6)، جامعة البليدة(2)، الجزائر، 2021.
- 12_ عبد الوهاب برحال، جهيد بوطالب، سرور لعمارة، أثر العدالة التنظيمية في السلوك التشارك المعرفي دراسة على عينة من الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية القطب الجامعي تاسوست-جيجل- المجلد (4) العدد (2) 2020.
- _ مختار بونقاب ، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على أساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، مجلة إقتصاديات، شمال إفريقيا، المجلد(7)، العدد (26)، 2011.
- 13_ محمود خنفر، رضا قجة، العدالة التنظيمية وتعزيز الإلتزام الوظيفي بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية مصنع الأجر التزلة ولاية تفرت انموذجا، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة محمد بوضياف (المسيلة)، المجلد (9)، العدد(4)، 2021.
- 14_ محمد إبراهيم القداح، مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعاتالأردنية الخاصة، جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة أتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد(9)، العدد(2)، 2021 .
- 15_ وفيقة على، أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض للأطفال، جامعة تشرين، كلية التربية،مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد(38)، العدد(1)، 2022.

- 16_ نجيمي عيسى، بوطالب جهيد، أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي، دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بجبل، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد(10)، العدد (1)، 2020.
- الأطروحات والرسائل:
- 17_ أقطى جوهرة، أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك المعرفي، دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
- 18_ بزاي إنصاف، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور الثالث في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية 2021.
- 19_ بوقليح محمد، العدالة التنظيمية وأثارها على تحسين أداء العاملين دراسة حالة الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك، رسالة ماجستير(غير منشورة)، فاصلة كلية إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط لدرسات العليا، الأردن، 2011.
- 20_ حمزة بعلي، دور تكنولوجيا المعلومات لمساندة إدارة المعرفة في خلق الميزة التنافسية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2016.
- 21_ حمزة معمري، إدارك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، أطروحة دكتوراه جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
- 22_ حيدر حمودي علي، إختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والإغتراب الوظيفي، دراسة إستطلاعية لأراء عينة من العاملين في معمل إسمنت الكوفة، رسالة ماجستير كلية الإدارة والإقتصاد جامعة الكوفة ، دون سنة.
- 23_ جهيد بوطالب، أثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي دراسة ميدانية على مجموعة مؤسسات قطاع الصناعة الإلكترونية بالجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2021.
- 24_ هزي أسامة عبد الكريم، العدالة التنظيمية وأثرها في السلوكيات التنظيمية والإجتماعية الداعمة دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة ضمن محافظة دمشق في الجمهورية العربية السورية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة دمشق، سوريا، 2015.
- 25_ وليد محمد الصمادي، أثر العدالة التنظيمية في الإلتزام الوظيفي دراسة ميدانية على شركة الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة ألبين، 2008.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1_Ali Riza terzi and al, **analyais of organizational justice and organizational identification relation based on teashers perceptions**, universal journal of educational research, vol(5), N(3), 2017.
- 2_ court ogele tininepere, **organizational justice and turnover intention among medical and non_medical workers in university teaching hospitals**,mediteranea journal ofsocial scienes,val(9),N(2), 2018.
- 3_Dewiana novitasarial,**undeeerstanding the links Between charaimatie, intrinsic motivation and tacik knowledeg sharing amomy MSME Employees.in te rnotional jornal of social and management studies (ijosmas),vol(02),N(03), 2021.**
- 4_Hosein zahadne thad and al, **investigating the relationship bekween organiizational justice, job satisfaction, and intention to leave nursing profession: across_sectional study.**
- 5_ liao and tai, **organizational justice,motivation to learn, and training outcomes, social,behviar and personality, val(34),N(5), 2006.**
- 6_zhngelin and al,**structural relionship between oganizotional justice, organization trust and knowledge shring and innovative behavior facus on protessors from Chinese sport universities, jornal o physical education and sport(jpes), vol(21), ort(110), 2021.**

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبانة بحث

اساتذتي الكرام السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته في اطار التحضير لمذكرة ماستر في علوم التسيير تحت عنوان "أثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي" دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة جيجل نضع بين ايديكم هذه الإستبانة المصممة لجمع البيانات اللازمة لدراسة لذا نأمل منكم التكرم بلإجابة على العبارات الإستبيان بدقة حيث أن صحة النتائج تقوم بدرجة أولى على دق إجابتكم. و في الأخير تقبلو منا فائق التقدير والإحترام.

تحت إشراف:

بوهالي رتيبة

اعداد الطالبتان:

العايب سارة

بودلال منية

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

نرجو تعبئة البيانات تعبئة البيانات التالية بوضع الإشارة (X) في الخانة المناسبة

1_الجنس:

ذكور: أنثى:

2_العمر:

أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40

من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

3_الحالة الإجتماعية:

أعزب (ة) متزوج(ة) مطلق(ة)

4_المؤهل العلمي:

ماجستير دكتوراه

5_مستوى الوظيفة:

أستاذ(ة) مساعد (أ) أستاذ(ة) محاضر(أ) أستاذ(ة) محاضر(ب)

أستاذ(ة) مساعد(ب) أستاذ تعليم العالي

6_سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 11 الى 20 سنة

الجزء الثاني : محاور الإستبيان

المحور الأول: فيما يلي العبارات التي تقيس العدالة التنظيمية في الكلية، يرجى بقراءة العبارات بتمعن

والأجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة

بعد العدالة التوزيعية					
رقم	العبارات	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق بشدة
01	تتلقى راتباً شهرياً عادلاً يتناسب مع المهام التي تكلف بها.				
02	توفر ادارة الكلية فرص متكافئة للترقية .				
03	تتيح الإدارة فرص متساوية لمشاركة الجميع في المهام البحثية.				
04	تمنح الادارة حوافز عادلة حسب ما يقدمه كل استاذ.				
05	يتم توزيع الموارد المادية(المكاتب، وسائل العمل بشكل عادل على اعضاء هيئة التدريس).				

بعد العدالة الإجرائية

الرقم	العبارات	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق بشدة
06	تطبق اللوائح والنظم على جميع الأساتذة دون إستثناء				
07	يمنح لجميع الأساتذة فرصة المشاركة القرارات التي تخص البيداغوجيا والبحث				

					يقوم رئيس القسم بجمع معلومات دقيقة قبل إتخاذ القرارات في حق الأساتذة	08
					تطبق الإدارة قواعد الحصول على الإجازات بشكل عادل على جميع الأساتذة	09
					تعتمد الإدارة الشفافية في دراسة إعتراضات الأساتذة على القرارات المتخذة بشأنهم	10

بعد العدالة التفاعلية

الرقم	العبارات	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة
11	تعامل الإدارة الأساتذة بتقدير وإحترام					
12	يأخذ رئيس القسم في الحسبان المطالب الشخصية للأساتذة عند إتخاذ أي قرار متعلق بالوظيفة					
13	يتصرف رئيس القسم بطريقة تعزز الثقة في نفوس أعضاء هيئة التدريس					
14	تقدر الإدارة الأفكار والمقترحات المقدمة من طرف الأساتذة					
15	يحرص رئيس القسم على إشاعة روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس					

المحور الثاني: فيما يلي العبارات التي تقيس التشارك المعرفي في الكلية، يرجى قراءة العبارات بتمعن والإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أنا على استعداد تام لمشاركة معارفي المرتبطة بالعمل مع زملائي.					
02	أحاول مساعدة زملائي في الكلية على حل مشاكل العمل من خلال معارفي التي أمتلكها.					
03	أحاول مشاركة في النقاش مع زملائي حول العمل من أجل إكتساب المعارف.					
04	أحرص على نشر المعارف الجديدة التي أملكها مع زملائي في الكلية					
05	أحرص على حضور حلقات النقاش العلمي لتبادل المعارف.					
06	أساعد الزملاء الجدد في الوصول إلى المعرفة اللازمة لإنجاز مهامهم.					
07	أقوم بأنشطة تساهم في إثراء الرصيد المعرفي للكلية.					
08	يتم تقاسم المعارف بشكل طوعي في المؤسسة.					
09	أناقش القضايا المختلفة المتعلقة بالعمل مع رئيسي في الكلية					
10	أسعى للحصول على نتائج المؤتمرات الخاصة بالكلية من أجل					

					الإستفادة منها	
					أستطيع تحويل معارفي إلى كتب ومطبوعات مناحة للأساتذة والطلبة	11

الملاحق

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة اقلمن 30	36	66,7	66,7
	سنة 40 الناقلمن 30 من	18	33,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة اقلمن 30	2	3,7	3,7
	سنة 40 الناقلمن 30 من	39	72,2	75,9
	سنة 50 الناقلمن 40 من	13	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

الاجتماعية_الحالة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	(ة) اعزب	17	31,5	31,5
	(ة) متزوج	37	68,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

العلمي_المؤهل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ماجستير	7	13,0	13,0
	دكتوراه	47	87,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

الوظيفة_مستوى

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	(أ) مساعد (ة) أستاذ	8	14,8	14,8
	(أ) (ة) محاضر (ة) أستاذ	29	53,7	68,5
	(ب) مساعد (ة) أستاذ	5	9,3	77,8
	(ب) محاضر (ة) أستاذ	12	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

الخبرة_سنوات

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات 5 اقل من	8	14,8	14,8	14,8
سنوات 10 - 5 من	19	35,2	35,2	50,0
سنة 20 - 11 من	27	50,0	50,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

q1

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة بشدة	9	16,7	16,7	16,7
غير موافق	19	35,2	35,2	51,9
محايد	9	16,7	16,7	68,5
موافق	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

q2

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة بشدة	3	5,6	5,6	5,6
غير موافق	14	25,9	25,9	31,5
محايد	11	20,4	20,4	51,9
موافق	25	46,3	46,3	98,1
موافقة بشدة	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

q3

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة بشدة	5	9,3	9,3	9,3
غير موافق	16	29,6	29,6	38,9
محايد	15	27,8	27,8	66,7
موافق	16	29,6	29,6	96,3
موافقة بشدة	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

q4

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	8	14,8	14,8	14,8
غير موافق	22	40,7	40,7	55,6
محايد	14	25,9	25,9	81,5
موافق	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

q5

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	13	24,1	24,1	24,1
غير موافق	20	37,0	37,0	61,1
محايد	9	16,7	16,7	77,8
موافق	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

S1

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	3	5,6	5,6	5,6
غير موافق	13	24,1	24,1	29,6
محايد	9	16,7	16,7	46,3
موافق	26	48,1	48,1	94,4
موافقة	3	5,6	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

S2

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافقة	5	9,3	9,3	9,3
غير موافق	19	35,2	35,2	44,4
محايد	9	16,7	16,7	61,1
موافق	19	35,2	35,2	96,3
موافقة	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

S3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	3	5,6	5,6	5,6
	غير موافق	7	13,0	13,0	18,5
	محايد	22	40,7	40,7	59,3
	موافق	20	37,0	37,0	96,3
	موافقة	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

S4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	4	7,4	7,4	7,4
	غير موافق	7	13,0	13,0	20,4
	محايد	13	24,1	24,1	44,4
	موافق	27	50,0	50,0	94,4
	موافقة	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

S5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	5	9,3	9,3	9,3
	غير موافق	11	20,4	20,4	29,6
	محايد	15	27,8	27,8	57,4
	موافق	21	38,9	38,9	96,3
	موافقة	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

F1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	3,7	3,7	3,7
	محايد	9	16,7	16,7	20,4
	موافق	38	70,4	70,4	90,7
	موافقة	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

F2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	1	1,9	1,9	3,7
	محايد	15	27,8	27,8	31,5
	موافق	34	63,0	63,0	94,4
	موافقة	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

F3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	5	9,3	9,3	9,3
	محايد	17	31,5	31,5	40,7
	موافق	27	50,0	50,0	90,7
	موافقة	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

F4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	3	5,6	5,6	5,6
	غير موافق	5	9,3	9,3	14,8
	محايد	23	42,6	42,6	57,4
	موافق	18	33,3	33,3	90,7
	موافقة	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

F5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	2	3,7	3,7	3,7
	غير موافق	5	9,3	9,3	13,0
	محايد	18	33,3	33,3	46,3
	موافق	21	38,9	38,9	85,2
	موافقة	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	3	5,6	5,6	7,4
	محايد	3	5,6	5,6	13,0
	موافق	36	66,7	66,7	79,6
	موافقة	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	2	3,7	3,7	5,6
	محايد	4	7,4	7,4	13,0
	موافق	40	74,1	74,1	87,0
	موافقة	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	4	7,4	7,4	9,3
	محايد	8	14,8	14,8	24,1
	موافق	36	66,7	66,7	90,7
	موافقة	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	3	5,6	5,6	7,4
	محايد	8	14,8	14,8	22,2
	موافق	29	53,7	53,7	75,9
	موافقة	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	7	13,0	13,0	14,8
	محايد	7	13,0	13,0	27,8
	موافق	33	61,1	61,1	88,9
	موافقة	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	5	9,3	9,3	11,1
	محايد	6	11,1	11,1	22,2
	موافق	34	63,0	63,0	85,2
	موافقة	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	8	14,8	14,8	14,8
	محايد	6	11,1	11,1	25,9
	موافق	37	68,5	68,5	94,4
	موافقة	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	2	3,7	3,7	3,7
	غير موافق	9	16,7	16,7	20,4
	محايد	16	29,6	29,6	50,0
	موافق	26	48,1	48,1	98,1
	موافقة	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	2	3,7	3,7	3,7
	غير موافق	12	22,2	22,2	25,9
	محايد	6	11,1	11,1	37,0
	موافق	31	57,4	57,4	94,4
	موافقة	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	9	16,7	16,7	18,5
	محايد	11	20,4	20,4	38,9
	موافق	27	50,0	50,0	88,9
	موافقة	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	7,4	7,4	7,4
	محايد	3	5,6	5,6	13,0
	موافق	35	64,8	64,8	77,8
	موافقة	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

A12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافقة	1	1,9	1,9	1,9
	غير موافق	3	5,6	5,6	7,4
	محايد	8	14,8	14,8	22,2
	موافق	37	68,5	68,5	90,7
	موافقة	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Echelle : 1 معاملات البعد

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,698	5

Echelle : معاملات البعد 3

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,874	5

Echelle : معاملات المحور 2

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,922	12

Echelle : معاملات المحور 1

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,884	15

Echelle : الكيمعاملات المحور:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,915	27

Corrélations

		q1	q2	q3	q4	q5	التوزيعية_العدالة
q1	Corrélacion de Pearson	1	,145	,077	,117	,321*	,510**
	Sig. (bilatérale)		,294	,579	,398	,018	,000
	N	54	54	54	54	54	54
q2	Corrélacion de Pearson	,145	1	,632**	,321*	,351**	,718**
	Sig. (bilatérale)	,294		,000	,018	,009	,000
	N	54	54	54	54	54	54
q3	Corrélacion de Pearson	,077	,632**	1	,275*	,299*	,673**
	Sig. (bilatérale)	,579	,000		,044	,028	,000
	N	54	54	54	54	54	54
q4	Corrélacion de Pearson	,117	,321*	,275*	1	,671**	,693**
	Sig. (bilatérale)	,398	,018	,044		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
q5	Corrélacion de Pearson	,321*	,351**	,299*	,671**	1	,784**
	Sig. (bilatérale)	,018	,009	,028	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
العدالة_التوزيعية	Corrélacion de Pearson	,510**	,718**	,673**	,693**	,784**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

*. La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**.. La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		S1	S2	S3	S4	S5	الاجرائية_العدالة
S1	Corrélation de Pearson	1	,727**	,412**	,391**	,469**	,771**
	Sig. (bilatérale)		,000	,002	,003	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
S2	Corrélation de Pearson	,727**	1	,577**	,479**	,471**	,834**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
S3	Corrélation de Pearson	,412**	,577**	1	,606**	,507**	,773**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
S4	Corrélation de Pearson	,391**	,479**	,606**	1	,617**	,780**
	Sig. (bilatérale)	,003	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
S5	Corrélation de Pearson	,469**	,471**	,507**	,617**	1	,779**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
العدالة_الاجرائية	Corrélation de Pearson	,771**	,834**	,773**	,780**	,779**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		F1	F2	F3	F4	F5	التفاعلية_العدالة
F1	Corrélation de Pearson	1	,627**	,562**	,483**	,524**	,740**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
F2	Corrélation de Pearson	,627**	1	,621**	,486**	,600**	,785**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
F3	Corrélation de Pearson	,562**	,621**	1	,591**	,713**	,847**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
F4	Corrélation de Pearson	,483**	,486**	,591**	1	,736**	,832**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
F5	Corrélation de Pearson	,524**	,600**	,713**	,736**	1	,894**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
العدالة_التفاعلية	Corrélation de Pearson	,740**	,785**	,847**	,832**	,894**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

Corrélations

		التوزيعية_العدالة	الاجرائية_العدالة	التفاعلية_العدالة	التنظيمية_العدالة
التوزيعية_العدالة	Corrélacion de Pearson	1	,560**	,232	,730**
	Sig. (bilatérale)		,000	,091	,000
	N	54	54	54	54
الاجرائية_العدالة	Corrélacion de Pearson	,560**	1	,713**	,936**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54
التفاعلية_العدالة	Corrélacion de Pearson	,232	,713**	1	,785**
	Sig. (bilatérale)	,091	,000		,000
	N	54	54	54	54
التنظيمية_العدالة	Corrélacion de Pearson	,730**	,936**	,785**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	_التشارك المعرفي
A1	Corrélacion de Pearson	1	,769**	,656**	,679**	,654**	,736*	,365**	,550**	,625**	,421*	,426**	,507*	,834**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,002	,001	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A2	Corrélacion de Pearson	,769**	1	,744**	,697**	,649**	,660*	,376**	,352**	,425**	,434*	,344*	,615*	,788**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,009	,001	,001	,011	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A3	Corrélacion de Pearson	,656**	,744**	1	,765**	,651**	,618*	,410**	,492**	,310*	,491*	,345*	,606*	,793**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,023	,000	,011	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A4	Corrélacion de Pearson	,679**	,697**	,765**	1	,576**	,635*	,386**	,429**	,325*	,530*	,475**	,612*	,797**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,004	,001	,016	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A5	Corrélacion de Pearson	,654**	,649**	,651**	,576**	1	,834*	,558**	,576**	,468**	,607*	,334*	,485*	,840**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000

الملاحق

N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
A6	Corrélation de Pearson	,736**	,660**	,618**	,635**	,834**	1	,512**	,600**	,492**	,550*	,400**	,463*	,851**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A7	Corrélation de Pearson	,365**	,376**	,410**	,386**	,558**	,512*	1	,372**	,286*	,433*	,502**	,359*	,624**
	Sig. (bilatérale)	,007	,005	,002	,004	,000	,000		,006	,036	,001	,000	,008	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A8	Corrélation de Pearson	,550**	,352**	,492**	,429**	,576**	,600*	,372**	1	,499**	,439*	,239	,391*	,682**
	Sig. (bilatérale)	,000	,009	,000	,001	,000	,000	,006		,000	,001	,081	,003	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A9	Corrélation de Pearson	,625**	,425**	,310*	,325*	,468**	,492*	,286*	,499**	1	,520*	,306*	,257	,642**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,023	,016	,000	,000	,036	,000		,000	,024	,060	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A10	Corrélation de Pearson	,421**	,434**	,491**	,530**	,607**	,550*	,433**	,439**	,520**	1	,421**	,488*	,728**
	Sig. (bilatérale)	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,002	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A11	Corrélation de Pearson	,426**	,344*	,345*	,475**	,334*	,400*	,502**	,239	,306*	,421*	1	,360*	,574**
	Sig. (bilatérale)	,001	,011	,011	,000	,014	,003	,000	,081	,024	,002		,007	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
A12	Corrélation de Pearson	,507**	,615**	,606**	,612**	,485**	,463*	,359**	,391**	,257	,488*	,360**	1	,683**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,003	,060	,000	,007		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
التشراك	Corrélation de Pearson	,834**	,788**	,793**	,797**	,840**	,851*	,624**	,682**	,642**	,728*	,574**	,683*	1
المعرفة	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
ي	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		التنظيمية_العدالة	المعرفي_التشارك	_و_تنظيمية_العدالة المعرفي_التشارك
التنظيمية_العدالة	Corrélation de Pearson	1	,413**	,870**
	Sig. (bilatérale)		,002	,000
	N	54	54	54
المعرفي_التشارك	Corrélation de Pearson	,413**	1	,808**
	Sig. (bilatérale)	,002		,000
	N	54	54	54
المعرفي_التشارك_و_تنظيمية_العدالة	Corrélation de Pearson	,870**	,808**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	54	54	54

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q1	54	1,00	4,00	2,6296	1,10396
q2	54	1,00	5,00	3,1296	1,01025
q3	54	1,00	5,00	2,8889	1,05806
q4	54	1,00	4,00	2,4815	,96624
q5	54	1,00	4,00	2,3704	1,08673
التوزيعية_العدالة	54	1,00	4,00	2,7000	,70443
N valide (liste)	54				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q1	54	1,00	4,00	2,6296	1,10396
q2	54	1,00	5,00	3,1296	1,01025
q3	54	1,00	5,00	2,8889	1,05806
q4	54	1,00	4,00	2,4815	,96624
q5	54	1,00	4,00	2,3704	1,08673
التوزيعية_العدالة	54	1,00	4,00	2,7000	,70443
S1	54	1,00	5,00	3,2407	1,06284
S2	54	1,00	5,00	2,8889	1,11027
S3	54	1,00	5,00	3,2037	,91897
S4	54	1,00	5,00	3,3333	1,02791
S5	54	1,00	5,00	3,0741	1,06136
الاجرائية_العدالة	54	1,20	4,60	3,1481	,81698
F1	54	2,00	5,00	3,8519	,62668
F2	54	1,00	5,00	3,6852	,69565
F3	54	2,00	5,00	3,5926	,78952
F4	54	1,00	5,00	3,3148	,96786
F5	54	1,00	5,00	3,5185	,98557

الملاحق

التفاعلية_العدالة	54	1,80	5,00	3,5926	,67289
التنظيمية_العدالة	54	1,67	4,27	3,1469	,60235
A1	54	1,00	5,00	3,9815	,81242
A2	54	1,00	5,00	3,9259	,72299
A3	54	1,00	5,00	3,7407	,80529
A4	54	1,00	5,00	3,9259	,88705
A5	54	1,00	5,00	3,6667	,91115
A6	54	1,00	5,00	3,7963	,87695
A7	54	2,00	5,00	3,6481	,80464
A8	54	1,00	5,00	3,2778	,89899
A9	54	1,00	5,00	3,3889	1,01715
A10	54	1,00	5,00	3,5185	,96624
A11	54	2,00	5,00	4,0185	,76456
A12	54	1,00	5,00	3,7778	,76889
المعرفي_التشارك	54	1,58	4,83	3,7222	,62842
المعرفي_التشارك_و_تنظيمية_العدالة	54	2,00	4,41	3,4026	,51682
N valide (liste)	54				

Test T

Statistiques des échantillons appariés

		Moyenne	N	Ecart type	Moyenne erreur standard
Paire 1	التوزيعية_العدالة	2,7000	54	,70443	,09586
	المعرفي_التشارك	3,7222	54	,62842	,08552
Paire 2	الاجرائية_العدالة	3,1481	54	,81698	,11118
	المعرفي_التشارك	3,7222	54	,62842	,08552
Paire 3	التفاعلية_العدالة	3,5926	54	,67289	,09157
	المعرفي_التشارك	3,7222	54	,62842	,08552
Paire 4	التنظيمية_العدالة	3,1469	54	,60235	,08197
	المعرفي_التشارك	3,7222	54	,62842	,08552

Corrélations des échantillons appariés

		N	Corrélacion	Sig.
Paire 1	المعرفي_التشارك&التوزيعية_العدالة	54	,213	,122
Paire 2	المعرفي_التشارك&الاجرائية_العدالة	54	,305	,025
Paire 3	المعرفي_التشارك&التفاعلية_العدالة	54	,514	,000
Paire 4	المعرفي_التشارك&التنظيمية_العدالة	54	,413	,002

Test des échantillons appariés

	Différences appariées					t	Ddl	Sig. (bilatéral)
	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %				
				Inférieur	Supérieur			
Paire 1 - التوزيعية_العدالة المعرفي_التشارك	-1,02222	,83813	,11406	-1,25099	-,79346	-8,963	53	,000
Paire 2 - الاجرائية_العدالة المعرفي_التشارك	-,57407	,86542	,11777	-,81029	-,33786	-4,875	53	,000
Paire 3 - التفاعلية_العدالة المعرفي_التشارك	-,12963	,64256	,08744	-,30502	,04576	-1,482	53	,144
Paire 4 - التنظيمية_العدالة المعرفي_التشارك	-,57531	,66742	,09082	-,75748	-,39314	-6,334	53	,000

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التفاعلية_العدالة, التوزيعية_العدالة, الاجرائية_العدالة ^b		Introduire

a. Variable dépendante : المعرفي_التشارك

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,552 ^a	,304	,263	,53961

a. Prédicteurs : (Constante), التفاعلية_العدالة, التوزيعية_العدالة, الاجرائية_العدالة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	6,372	3	2,124	7,294	,000 ^b
Résidus	14,559	50	,291		
Total	20,931	53			

a. Variable dépendante : المعرفي_التشارك

b. Prédicteurs : (Constante), التفاعلية_العدالة, التوزيعية_العدالة, الاجرائية_العدالة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,637	,468		3,497	,001
التوزيعية_العدالة	,202	,133	,227	1,526	,133
الاجرائية_العدالة	-,236	,159	-,307	-1,489	,143
التفاعلية_العدالة	,635	,164	,680	3,873	,000

a. Variable dépendante : المعرفي_التشارك

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistiques	Statistiques	Erreur std.	Statistiques	Erreur std.
التوزيعية_العدالة	54	-,317	,325	-,468	,639
الاجرائية_العدالة	54	-,601	,325	-,170	,639
التفاعلية_العدالة	54	-,365	,325	,645	,639
التنظيمية_العدالة	54	-,582	,325	,142	,639
المعرفي_التشارك	54	-1,387	,325	2,688	,639
N valide (liste)	54				