

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: تسيير عمومي

العنوان

دور الرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية بالمؤسسة العمومية - دراسة ميدانية في مديرية التربية بالمسيلة -

إعداد الطالبين:

ونان حمزة

خليف مفتاح

لجنة المناقشة

الاسم	الجامعة	الصفة
ولهي بوعلام	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	رئيسا
مرواني رابح	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مشرفا ومقررا
غضبان فاطمة الزهراء	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مناقشا

الموسم الجامعي:

2024 - 2023





شكر وتقدير

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

فالشكر لله أولا وأخيرا على أن وفقنا سبحانه وتعالى لإتمام هذا العمل.

وخالص الشكر للجنة المناقشة على تكريمها بقبول مناقشة هذه المذكرة.

كما يشرفنا أن نتقدم بخالص عبارات الشكر والامتنان للأستاذ المشرف " د. راجح مرواني "

على قبوله الإشراف على هذا العمل وابذله معنا من جهد ووقت، كما لم يدخر جهدا في إبداء

الملاحظات والتوجيهات القيمة فله منا صادق الدعاء لله بأن يسدد خطاه ويرفعه إلى أعلى

المراتب والدرجات في العلم والعمل.

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر لكل الذين قدموا لنا يد المساعدة من أساتذة وزملاء وأصدقاء

شكرا للجميع

إهداء

إلى حبيب نظرتة إلى عبير قهوته إلى زرقه عينيه
إلى أبي سقى الرحمان مشواه
وتكسوني إذا أعزى وتنشلي إذا أعثر، تودعني صباحا وتنتظر
عودتي مساء، فقد غدوت أبا وفي عينيه لم أكبر، أدامها الله
على راسي تاجا وفي دربي سراجا وهاجا .. أمي
ورفيقة الدرب كريمة النسب من معدن الذهب، تفرح
حين تراني لتذهب عني أحزاني ، وتراني بعين تم، فأراها كاملة
المعاني فدامت أعز أوطاني..زوجتي
قرتا عيني وملائكتي الصغار. ولداي. ربي أجعلهما لي
ذخرا ولوالدتهما محمد علي الحاتم. وبدر الفاروق
إلى من قاسماني صفو العيش وكدره، والسند والمدد على
الدهر ونوائبه أخوأي وشقيقاي . بن يحيى. ونور الدين
إلى المؤسسات الغاليات..... أخواتي

خليفة مفتاح

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من علّمني أن الإرادة تصنع المعجزات، وأن الأمل هو الطريق نحو النجاح،
إلى من كان لي العون والسند في كل خطوة خطوتها، إلى من أضاء لي دروب
العلم والمعرفة بحبه وعطفه، أهدي هذه المذكرة إلى والديّ الحبيبين

إلى إختوتي، الذين كانوا لي دعمًا معنويًا كبيرًا، وشركاء في هذا النجاح، إلى
أساتذتي الأفاضل،الذين لم يبخلوا عليّ بنصائحهم وتوجيهاتهم، أهدي لكم جميعًا
هذا الإنجاز.

وأخيرًا،إلى كل من ساهم في تحقيق هذا الحلم،ولو بكلمة تشجيع أو ابتسامة
أمل،أهديكم هذه المذكرة تعبيرًا عن امتناني وتقديري.

ونان حمزة

المخلص

تناولت هذه الدراسة تأثير الرقمنة على العدالة التنظيمية في بيئات العمل الحديثة ، حيث ركزت على كيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية لتعزيز شفافية العمليات، وتحسين توزيع الموارد، وتعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة داخل المؤسسات التربوية. ولقد تم التطرق إلى المتغير لأول وهو الرقمنة بأبعادها (الإطار القانوني، التجهيزات، الموارد البشرية، البيانات)، والعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، عدالة المعلومات، العدالة التقييمية) كمتغير ثاني، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان وتوزيعه على عينة الدراسة المكونة من 84 أستاذ من المؤسسات محل الدراسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي. وتشير النتائج إلى أن الرقمنة تساهم بشكل كبير في تحقيق العدالة التنظيمية من خلال : تحسين إمكانية الوصول إلى المعلومات، وتسهيل التقييم العادل للأداء، وتقليل التحيز البشري في اتخاذ القرارات. كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية تبني المؤسسات للتكنولوجيا الرقمية لتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحقيق توازن أفضل في بيئة العمل. وخلصت الدراسة إلى أن الرقمنة ليست فقط أداة لتعزيز الكفاءة، بل هي أيضا وسيلة فعالة لتحقيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسات العمومية خاصة المؤسسات التربوية منها.

كلمات مفتاحية: الرقمنة، المنصة الرقمية، العدالة التنظيمية، مؤسسات تربوية، مسيلة.

Summary

This study examines the impact of digitization on organizational justice in modern workplaces, focusing on how digital technology enhances process transparency, resource distribution, and communication between employees and management in educational institutions. The study focuses on two main variables: digitization (legal framework, equipment, human resources, data) and organizational justice (distributive, procedural, informational, evaluative justice). Using a questionnaire distributed to 84 teachers, the data was analyzed with SPSS software. Results show that digitization significantly improves access to information, facilitates fair performance evaluation, and reduces human bias in decision-making. The study emphasizes the importance of adopting digital technology to enhance trust between employees and management, increase job satisfaction, and achieve better workplace balance. The study concludes that digitization is not only a tool for enhancing efficiency but also an effective means for achieving organizational justice, especially in educational institutions.

Keywords: Digitization, Digital Platform, Organizational Justice, Educational Institutions, Msila.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	إهداء
I	الملخص
II	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
VII	فهرس الملاحق
أ-ز	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	
01	تمهيد
01	المبحث الأول: الرقمنة وتجربتها في قطاع التربية بالجزائر
01	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة
01	الفرع الأول: نشأة ومفهوم الرقمنة
04	الفرع الثاني: أهمية وأهداف الرقمنة
05	الفرع الثالث: خصائص الرقمنة
06	الفرع الرابع: متطلبات الرقمنة
07	المطلب الثاني: نماذج تطبيق الرقمنة في قطاع التربية بالجزائر
08	الفرع الأول: منصة تسيير التمدرس
10	الفرع الثاني: منصة تسيير المستخدمين وفضاء الأستاذ
11	الفرع الثالث: منصة تسيير الهياكل
11	الفرع الرابع: منصة فضاء الأولياء
12	المطلب الثالث: واقع التجربة الرقمية في قطاع التربية بالجزائر
12	الفرع الأول: الآثار السلبية والايجابية للرقمنة
13	الفرع الثاني: معوقات وصعوبات تعميم الرقمنة
15	الفرع الثالث: أفاق وتطلعات القطاع في الرقمنة
16	المبحث الثاني: العدالة التنظيمية
16	المطلب الأول: ماهية العدالة التنظيمية
16	الفرع الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

19	الفرع الثاني: النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية
21	الفرع الثالث: أهمية العدالة التنظيمية
22	الفرع الرابع: مبادئ وأشكال العدالة التنظيمية
24	المطلب الثاني: أبعاد العدالة التنظيمية
25	الفرع الأول: العدالة التوزيعية
26	الفرع الثاني: العدالة الإجرائية
27	الفرع الثالث: عدالة المعلومات
28	الفرع الرابع: العدالة التقييمية
29	المطلب الثالث: محددات وأثار العدالة التنظيمية
29	الفرع الأول: محددات العدالة التنظيمية
30	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العدالة التنظيمية
32	الفرع الثالث: سبل الحفاظ على العدالة التنظيمية
33	المبحث الثالث: دراسات سابقة حول الرقمنة والعدالة التنظيمية
33	المطلب الأول: التأسيس النظري لعلاقة الرقمنة والعدالة التنظيمية
33	الفرع الأول: علاقة الرقمنة بالعدالة التوزيعية
34	الفرع الثاني: علاقة الرقمنة بالعدالة الإجرائية
34	الفرع الثالث: علاقة الرقمنة بعدالة المعلومات
35	الفرع الرابع: علاقة الرقمنة بالعدالة التقييمية
37	المطلب الثاني: الدراسات السابقة للرقمنة والعدالة التنظيمية
37	الفرع الأول: دراسة سابقة في الرقمنة
38	الفرع الثاني: دراسة سابقة في العدالة التنظيمية
40	الفرع الثالث: دراسة سابقة في الرقمنة والعدالة التنظيمية
42	المطلب الثالث: مقارنات مع الدراسات السابقة
42	الفرع الأول: أوجه التشابه مع الدراسات السابقة
42	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة
43	الفرع الثالث: النقاط الجديدة في النموذج المقترح للدراسة الحالية
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة	
47	تمهيد
48	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
48	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة
47	الفرع الأول: التعريف بمكان الدراسة
49	الفرع الثاني: منهج الدراسة
50	الفرع الثالث: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

51	الفرع الرابع: الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
52	المطلب الثاني: الأداة الرئيسية للدراسة (الاستبيان)
52	الفرع الأول: تصميم أداة الاستبيان
53	الفرع الثاني: المقياس المعتمد في الاستبيان (LIKERT)
54	الفرع الثالث: تصنيف مجالات الدرجات القياسية لسلم (LIKERT)
55	الفرع الرابع: تحكيم الاستبيان
55	المطلب الثالث: اختبار أداة طبيعة بيانات الدراسة
55	الفرع الأول: : صدق وثبات المحور الثاني: الرقمنة
56	الفرع الثاني: توزيع بيانات المحور الثاني: الرقمنة
57	الفرع الثالث: صدق وثبات المحور الثالث: العدالة التنظيمية
58	الفرع الرابع: توزيع بيانات المحور الثالث: العدالة التنظيمية
59	المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لمحاور الدراسة
59	المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية للمستجوبين في الدراسة
59	الفرع الأول: جنس المستجوب
60	الفرع الثاني: الفئة العمرية
60	الفرع الثالث: المستوى التعليمي
61	الفرع الرابع: المنصب الوظيفي
62	الفرع الخامس: الخبرة المهنية
64	المطلب الثاني: تحليل بيانات محور الرقمنة
64	الفرع الأول: تحليل بيانات الإطار القانوني
65	الفرع الثاني: تحليل بيانات التجهيز الرقمي
67	الفرع الثالث: تحليل بيانات الإمكانيات البشرية
68	الفرع الرابع: تحليل بيانات البيانات الرقمية
70	المطلب الثالث: تحليل بيانات تحليل بيانات محور العدالة التنظيمية
70	الفرع الأول: تحليل بيانات العدالة التوزيعية
72	الفرع الثاني: تحليل بيانات تحليل العدالة الإجرائية
73	الفرع الثالث: تحليل بيانات عدالة المعلومات
75	الفرع الرابع: تحليل بيانات العدالة التقييمية
77	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها
77	المطلب الأول: اختبار الفرضيتين الرئيسيتين: ف 1 (تفعيل الرقمنة) وف 2 (العدالة التنظيمية)
77	الفرع الأول: عرض نتائج فحص الفرضية ف 1 (تفعيل الرقمنة)
78	الفرع الثاني: التعليق الرقمي والتفسير الإداري لنتائج فحص الفرضية ف 1 (تفعيل الرقمنة)

79	الفرع الثالث: عرض نتائج فحص الفرضية ف2(العدالة التنظيمية)
80	الفرع الرابع: التعليق الرقمي والتفسير الإداري لنتائج فحص الفرضية ف2(العدالة التنظيمية)
81	المطلب الثاني: اختبار الفرضيتين الرئيسيتين: ف3 (الارتباط) وف4 (الأثر)
81	الفرع الأول: عرض نتائج فحص الفرضية ف3(الارتباط)
84	الفرع الثاني: التعليق الرقمي والتفسير الإداري لنتائج فحص الفرضية ف3(الارتباط)
85	الفرع الثالث: عرض نتائج فحص الفرضية ف4(الأثر)
90	الفرع الرابع: التعليق الرقمي والتفسير الإداري لنتائج فحص الفرضية ف4(الأثر)
98	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية: ف5(فروق الإجابات عن الرقمنة والعدالة التنظيمية)
98	الفرع الأول: عرض نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن الرقمنة)
99	الفرع الثاني: التعليق الرقمي وتفسير نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن الرقمنة)
100	الفرع الثالث: عرض نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن العدالة التنظيمية)
101	الفرع الرابع: التعليق الرقمي وتفسير نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن العدالة التنظيمية)
102	خلاصة الفصل التطبيقي
103	خاتمة
109	قائمة المصادر والمراجع
116	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
49	الجدول 01: إحصائيات الهياكل والتعداد البشري لمديرية التربية بالمسيلة
50	الجدول 02: أرقام حول توزيع واسترجاع الاستبيان في عينة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة
53	الجدول 03: تفاصيل فنية ورقمية حول عبارات المحاور الأساسية للاستبيان
54	الجدول 04: مقياس ليكرت الخماسي
54	الجدول 05: تصنيفات المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي
56	الجدول 06: نتائج اختبار "ألفا-كرونباخ" لثبات عبارات محور الرقمنة
57	الجدول 07: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محور الرقمنة
57	الجدول 08: نتائج اختبار "ألفا-كرونباخ" لثبات عبارات محور العدالة التنظيمية
58	الجدول 09: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محور العدالة التنظيمية
59	الجدول 10: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير جنس المستجوب
60	الجدول 11: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
61	الجدول 12: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
61	الجدول 13: توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي
62	الجدول 14: توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية
64	الجدول 15: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الاول: الإطار القانوني
66	الجدول 16: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثاني: التجهيز الرقمي
67	الجدول 17: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثالث: الإمكانيات البشرية
69	الجدول 18: : نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الرابع: البيانات الرقمية
70	الجدول 19: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الأول: العدالة التوزيعية
72	الجدول 20: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثاني: العدالة الإجرائية
74	الجدول 21: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثالث: عدالة المعلومات
76	الجدول 22: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الرابع: العدالة التقييمية
78	الجدول 23: نتائج اختبار (T-test) لأبعاد محور الرقمنة في مديرية التربية لولاية المسيلة
80	الجدول 24: نتائج اختبار (T-test) لأبعاد محور العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة
82	الجدول 25: الارتباطات الثنائية بين الرقمنة بأبعادها الأربعة والعدالة التنظيمية بأبعادها في مديرية التربية لولاية المسيلة
86	الجدول 26: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية
90	الجدول 27: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرابعة
97	الجدول 28: ترتيب تأثير الرقمنة على تحقيق العدالة التنظيمية وأبعادها بمديرية التربية لولاية المسيلة
99	الجدول 29: نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات آراء المستجوبين إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية
100	الجدول 30: نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات آراء المستجوبين إدراكهم لتوفر لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية

فهرس الأشكال

الشكل	صفحة
الشكل 01: نموذج الدراسة	ج
الشكل 02: الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية – فضاء المؤسسة	08
الشكل 03: فضاء تسيير التمدرس	09
الشكل 04: فضاء المستخدمين	11
الشكل 05: فضاء الأولياء	11
الشكل 06: مبادئ العدالة التنظيمية	23
الشكل 07: أبعاد العدالة التنظيمية	24
الشكل 08: آثار العدالة التنظيمية	32
الشكل 09: مخطط علاقة الرقمنة بأبعاد العدالة التنظيمية	37
الشكل 10: الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية المسيلة	48
الشكل 11: تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	59
الشكل 12: تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	60
الشكل 13: تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	61
الشكل 14: تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	62
الشكل 15: تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	63
الشكل 16: الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و العدالة التنظيمية)	89
الشكل 17: الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و العدالة التوزيعية)	91
الشكل 18: الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و العدالة الإجرائية)	93
الشكل 19: الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و عدالة المعلومات)	95
الشكل 20: الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة والعدالة التقييمية)	96

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق
117	الاستبيان
119	قائمة الأساتذة المحكمين
120	مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية SPSS
130	طلب مساعدة الطلبة على إجراء التربص الميداني
131	ترخيص بإجراء دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة
132	تصريح بالنزاهة العلمية

مقدمة

مقدمة

إن التطورات الراهنة التي يفرضها المحيط وكذا التعقيدات التي صاحبت هذه المستجدات كالتوسع والتنوع في نشاطات المؤسسة وزيادة تعداد الموارد البشرية، كان لزاما على المؤسسات التأقلم والتفاعل مع هذه التغيرات من خلال تبني استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والرقمنة الإلكترونية .

وكغيره من القطاعات سعى قطاع التربية في الجزائر إلى تبني إدخال التكنولوجيا الرقمية وتعميمها على جميع المؤسسات والمستويات وفي كافة الأطوار التعليمية، وذلك بتوفير الأطر القانونية والتشريعات المنظمة لهذا التحول، وكذا توفير أحدث التجهيزات والعتاد الرقمي من : (الحواسيب، المساحات الضوئية، الربط بالشبكات) واختيار أحسن الكفاءات البشرية وتدريبها من أجل تصميم أحدث البرمجيات والمنصات الإلكترونية، لتحسين الفعالية داخل المؤسسات وكذا التحكم والسيطرة على كل التفاصيل الدقيقة للموارد البشرية لتحقيق أهدافها التنظيمية.

ويعتبر المورد البشري بصفة عامة من أهم العناصر التي يهتم بها القطاع التربوي وخاصة الأساتذة، حيث يعتبر الأستاذ الواجهة الأولى للمؤسسة التربوية، كما يعتبر الأداء السليم لهذا العنصر أحد السبل لرفع وتحسين الكفاءة والمردودية، لذا فإنه من الضروري على الإدارة الوصية أن تحرص على معاملتهم بعدالة وشفافية بتحديد نظم الاستحقاق والتوظيف والتدريب والترقية، وتحقيق المساواة في دفع الرواتب والمكافآت وضمان حقوقهم في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة مسارهم المهني وتقييم أدائهم بحياد وموضوعية، والحرص على توفير المعلومات التي تخص شؤونهم الوظيفية بكل دقة ومصداقية، وكل هذا الاهتمام لتمكين الأستاذ من الشعور بالعدالة وتحسين إدراكه للعدالة التنظيمية. من هنا تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف تأثيرات الرقمنة على العدالة التنظيمية في قطاع التربية، وسيتم تقديم نظرة على السياسات والممارسات المتبعة من طرف المؤسسات التربوية في تسيير الشؤون المهنية للأساتذة، والتي يمكن أن تساهم في تعزيز الشعور بالعدالة التنظيمية لديهم في ظل رقمنة العمليات الإدارية، بالإضافة إلى اكتشاف الحلول التقنية التي يمكن أن تلعب دورا رئيسيا في تحقيق هذا الهدف.

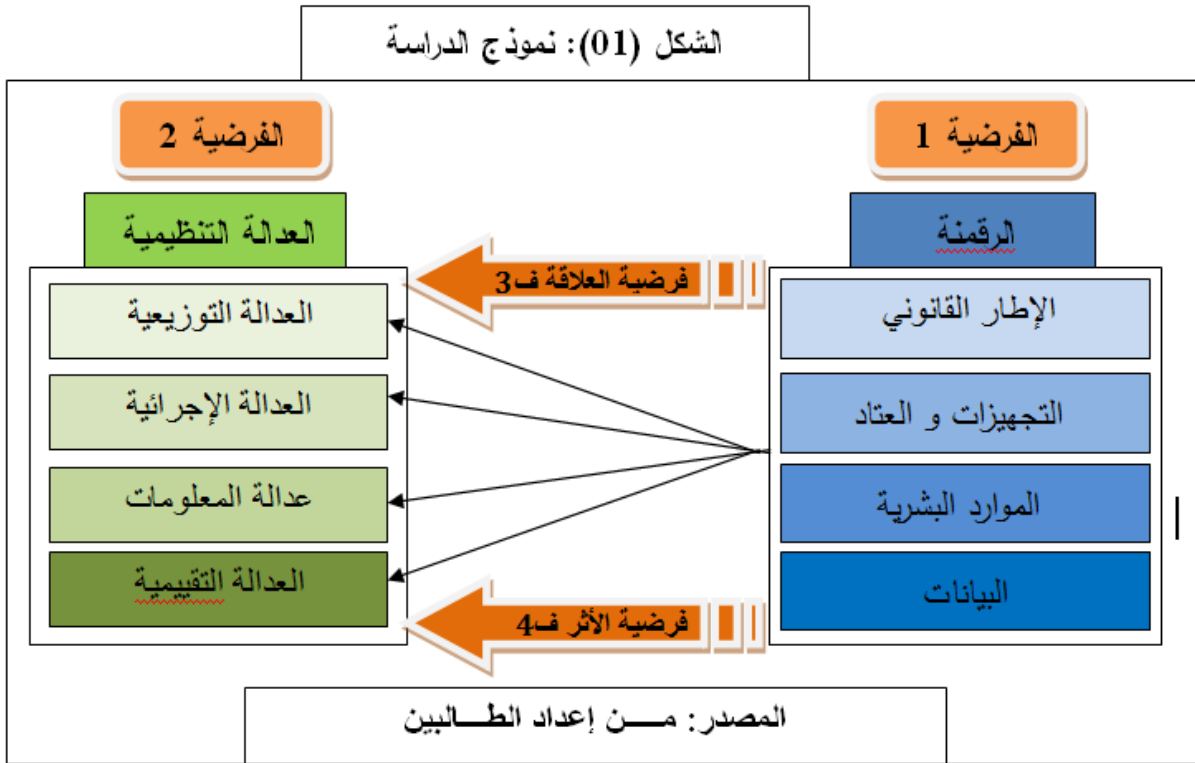
1- إشكالية الدراسة

مما سبق يمكن تلخيص أن مشكلة الدراسة بصورة عامة تتمثل في محاولات بحث متغيرين من المتغيرات الهامة على مستوى إدارة الموارد البشرية (العدالة التنظيمية) في بيئة حديثة (الإدارة الرقمية)، وربط لما سلف ذكره ارتأينا أن نسلط الضوء في هذا البحث على طبيعة العلاقة والأثر بين الرقمنة كمتغير مستقل وأبعاد العدالة التنظيمية كمتغير تابع، لدى أساتذة المؤسسات التربوية التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة والتي ستكون ميدانا تطبيقيا لهذه الدراسة، من خلال إجابتهم على التساؤل التالي:

- هل هناك تأثير للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بولاية

المسيلة؟

2- نموذج الدراسة



3- فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية البحثية والتعمق في دراستها وفق منهج واضح وسليم، تصاغ مجموعة فرضيات قد تسهم في تحديد معالم هذه الدراسة، وقد جاءت هذه الفرضيات على النحو التالي:

- الفرضية 1: هناك تفعيل للرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.
- الفرضية 2: هناك تحسن فعلي في إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.
- الفرضية 3: هناك ارتباط (ذو دلالة إحصائية) بين الرقمنة والعدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.
- الفرضية 4: هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.

وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية (1.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.
- الفرضية (2.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة الإجرائية في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

- الفرضية (3.4): أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق عدالة المعلومات في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.
- الفرضية (4.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة التقييمية في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

الفرضية 5: لا توجد فروق (ذات دلالة إحصائية) في آراء المبحوثين لمحوري الرقمنة والعدالة التنظيمية، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المنصب الوظيفي) في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

4- أسباب اختيار موضوع الدراسة

هناك عدد من الأسباب الموضوعية والذاتية التي دفعت إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة الميدانية والمناقشة العلمية، ولعل من أهمها ما يلي:

1. أسباب ذاتية :

- ✓ دوافع مهنية : باعتبار أن الطالبين موظفين في القطاع العمومي يعملان بكل من: مديرية الضرائب (مفتش رئيسي للضرائب)، والبلدية (رئيس مصلحة الإدارة والمالية) حيث تدخل الرقمنة ضمن مجالات عملنا، ومحاولتنا فهم وإدراك العدالة التنظيمية في مسارنا الوظيفي .
- ✓ دوافع أكاديمية : يتناسب الموضوع مع تخصصنا الأكاديمي (التسيير العمومي) وهذا البحث يدرس العلاقة بين الرقمنة والعدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية.

2. أسباب موضوعية:

- حداثة موضوع الرقمنة في قطاع التربية وعدم أخذه اهتمام اللازم من طرف الباحثين.
- تعتبر هذه الدراسة فجوة بحثية لقلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، حيث نجد الكثير من الأبحاث التي تناولت الرقمنة وأبحاث تناولت العدالة التنظيمية بشكل منفرد دون التطرق للربط بينهما.
- موضوع العدالة التنظيمية هو من المواضيع التي تلاقي اهتماما كبيرا لدى المؤسسات والمنظمات خاصة في القطاع العمومي التي تحتكم إلى قوانين الوظيف العمومي واللوائح التنظيمية.

5- أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في محاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة، وتحديد دور تكنولوجيا الرقمنة باعتبارها أداة لتعزيز الشفافية التنظيمية داخل المؤسسات العمومية، استنادا إلى تجارب باقي القطاعات، كما تكمن أهمية البحث في تحديد واقع التجربة الرقمية في قطاع التربية،

ومدى مساهمتها في تحقيق العدالة التنظيمية بكل أبعادها لدى الفئة المدروسة (أساتذة المؤسسات التربوية التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة).

6- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تسليط الضوء على واقع العدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية عامة، والمؤسسات التربوية بصفة خاصة، في ظل المتغيرات التكنولوجية والرقمية.
- تحديد مدى جاهزية المؤسسات التربوية للتحويل نحو تقبل وتطبيق التكنولوجيا الرقمية.
- تقييم مستوى مساهمة المنصات الرقمية الموجهة لتسيير المسار المهني للأساتذة في تنمية الشعور بالعدالة التنظيمية لدى مستخدمي القطاع.
- دراسة العلاقة بين نظام الرقمنة ومساهمتها في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية.
- دراسة أثر استخدام الرقمنة في العمليات الإدارية على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في المؤسسات المدروسة.
- تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات على ضوء النتائج المحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

7- منهجية الدراسة

نظرا لطبيعة الدراسة والمتعلقة بالرقمنة والعدالة التنظيمية قمنا باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، من خلال البحث في مختلف المراجع والكتب المتخصصة في كل من متغيرات الدراسة، ووصف وتحليل المداخل العامة للرقمنة والعدالة التنظيمية على مستوى المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي للبحث، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، هذا الاستبيان قد تم تصميمه اعتمادا على مراجع ودراسات سابقة متعلقة بموضوع المتغيرات المراد دراستها مع تكييفه على حسب الأبعاد المراد دراستها، كما تم استعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة وتحليل المعطيات وتفسير النتائج أخيرا.

8- حدود الدراسة

تتمثل حدود هذه الدراسة الميدانية فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معرفة واقع ودور الرقمنة (الإطار القانوني للرقمنة، التجهيزات والعتاد، الموارد البشرية، البيانات الرقمية) ومدى مساهمتها في تحقيق العدالة التنظيمية في جوانبها (التوزيعية، الإجرائية، عدالة المعلومات، العدالة التقييمية).
- **الحدود المكانية:** لقد تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية بمشاركة عينة من المؤسسات التربوية التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة.



- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة الميدانية في مدة 3 أشهر، ابتداء من شهر فيفري 2024 إلى غاية نهاية شهر ماي من سنة 2024.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة الحالية على العينة العشوائية البسيطة المتمثل في أساتذة المؤسسات التربوية التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة.

9- مصطلحات الدراسة

- **الرقمنة:** هي تحويل البيانات والمعلومات والوثائق من شكلها الورقي التقليدي إلى شكل إلكتروني مقروء يعرض على شاشة الحاسب الآلي.
- **المنصة الرقمية:** هي عبارة عن بوابة ويب تهتم بتقديم خدمات ومعلومات تفاعلية تختلف وفق طبيعة ونشاط وغرض إنشائها.
- **العدالة التنظيمية:** هي محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المحققة بما يساهم في تحقيق أهداف الفرد وأهداف المؤسسة.
- **العدالة التوزيعية:** هي شعور الفرد بعدالة المدخلات (الأجور، المكافآت، الترقيات، المعاملة الحسنة) التي يتلقاها من المنظمة مقارنة بالمخرجات (الجهد، الخبرة، المهارة).
- **العدالة الإجرائية:** هي درجة الإنصاف المدرك من قبل العمال داخل المنظمة على مستوى الإجراءات والقرارات المطبقة تجاههم في تحديد المدخلات وتقييم الأداء.
- **عدالة المعلومات:** هي عدالة المعلومات المستخدمة في الوصول إلى اتخاذ القرارات.
- **العدالة التقييمية:** هي درجة شعور الموظف بمقدار شفافية ونزاهة التقييم الإداري لأدائه الوظيفي وسلوكه في العمل، مع الإطلاع المسبق على معايير التقييم.

10- صعوبات الدراسة

- **صعوبة الحصول على مراجع خاصة فيما يتعلق بجانب دراسة العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة، وذلك لأن الموضوع هو فجوة بحثية وبالتالي لا وجود لدراسات سابقة تناولت خاصة الدراسات العربية منها.**
- **عدم الجدية لدى البعض في الإجابة على الأسئلة المطروحة مما أدى إلى وجود صعوبة في التحليل.**
- **عدم فهم بعض الباحثين للمتغيرات الرقمنة والعدالة التنظيمية خاصة فيما يتعلق بجانب العدالة التنظيمية، على الرغم من أن الأسئلة بسيطة ومفهومة ومدروسة بعناية.**

11- خطة الدراسة

وعليه جاءت تقسيمات فصلي الدراسة كالآتي:

❖ الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

- المبحث الأول: الرقمنة وتجربتها في قطاع التربية بالجزائر
- المبحث الثاني: العدالة التنظيمية
- المبحث الثالث: دراسات سابقة حول الرقمنة والعدالة التنظيمية
- ❖ الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة
- المبحث الأول: إجراءات الدراسة
- المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لمحاوَر الدراسة
- المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة



الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

إن مصطلح الرقمنة يعني كل عملية يتم من خلالها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي إلى شكل رقمي، وتعتبر الرقمنة أحد أهم التحولات التي عرفها قطاع المعلومات وأهم وسيلة لنقل المجتمعات النامية إلى مجتمعات أكثر تطوراً. خاصة في المجالات الإدارية وتحديد إدارة الموارد البشرية التي سارعت إلى تبني التكنولوجيات الحديثة من خلال رقمنة عملياتها الإدارية لزيادة كفاءتها التسييرية وتعزيز شفافية القرارات والإجراءات، على الجانب الآخر تركز العدالة التنظيمية على تحقيق الشفافية والمساواة في توزيع الموارد والفرص داخل المؤسسة، وتوفير فرص متساوية للتدريب والتطوير وتسهيل الوصول للمعلومات، وتطبيق نظم تقييم الأداء الموضوعية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية.

يهدف هذا الفصل إلى إبراز الإطار النظري للرقمنة من عدة جوانب من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: الرقمنة وتجربتها في قطاع التربية بالجزائر
- المبحث الثاني: العدالة التنظيمية
- المبحث الثالث: دراسات سابقة حول الرقمنة والعدالة التنظيمية

المبحث الأول: الرقمنة وتجربتها في قطاع التربية بالجزائر

في هذا المبحث سنحاول إعطاء نظرة شاملة على الرقمنة بصفة عامة من خلال التطرق إلى نشأتها ومفهومها وكذا النظام المعلوماتي، والمنصات الرقمية للمؤسسات التربوية الجزائرية من خلال التطرق لمختلف العناصر المتعلقة بها.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة

الفرع الأول: نشأة ومفهوم الرقمنة

أولاً: نشأة الرقمنة

يرجع مفهوم الرقمنة إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق ومؤسسات المعلومات، لتسيير بعض الأنشطة المكتسبة بعد إدخال الحاسب الآلي فيها، في كل من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية، منذ الخمسينيات حسب هركر من خلال النتائج المحققة لاختفاء السجلات الالكترونية والتي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكات السجلات الالكترونية وتبادلها في مجال الفهرسة التعاونية، وكذلك في الإعارة بين المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية مفادها توحيد الفهارس ونصوصها في مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية أو ما يعرف بمجموعة السبع في جويلية 1994.

بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الانترنت باعتبارها فضاء للمعلومات والمعرفة في المكتبات، ليمتد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القوى العظمى، لرقمنة المكتبات بتكثيف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بنية توسيع المعرفة إلى أوسع الحدود، وجاءت بعد العديد من الاجتماعات بين هذه القوى، من أهمها اجتماع بروكسل 1995 لدعم التنمية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، والعلمي والثقافي الذي

تبنته الولايات المتحدة الأمريكية بتمويل من المؤسسة القومية للعلوم والوكالة الفضائية للناسا التابعة لوزارة الدفاع ليشمل المشروع إقامة مكتبات رقمية تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي لدعم المؤسسات الفاعلة في الولايات المتحدة الأمريكية.

انتقلت بعدها إلى أوروبا بمشاريع مماثلة أطلق عليها اسم الذاكرة ميموريا، بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية (وأكسفورد تاست أرشيف) ومعهد (تولون) للأبحاث العلمية والمؤسسات في المعلوماتية، أو ما يعرف بالتوجه نحو حفظ الإنتاج الفكري الإلكتروني لقطاعات نوعية وموضوعية، ليرتبط بعدها بمكتبات عديدة من الدول المتقدمة من خلال مشروعات عملاقة للمكتبات الرقمية.¹

إن المتتبع لمسار الرقمنة المكتبية يدرك أن هذا التحول جاء نتيجة تحديات عرفتتها تقنية المعلومات والاتصال الذي مكن المكتبات من تدعيم استراتيجياتها لتنمية أدائها، فهذا التطور الهائل للمعلومات والاتصال التي حققتها في مجالات نتيجة توظيف البرمجيات والانترنت ليصل إلى المفردات والمصطلحات.

أما فيما يكتبه ويقول به الباحثون والمختصون في مجال المكتبات الرقمية التي تطور استخدامها في تخزين البيانات البيوغرافية واسترجاعها وبثها إلى الجهات المستفيدة الأخرى .

بدأت تتردد مصطلحات عديدة مشابهة مثل (المكتبة الافتراضية، والمكتبة الإلكترونية، والمكتبة الرقمية) كل هذه المصطلحات بقيت تتسم بالغموض لتعدد مصطلحاتها، حيث سماها ليكيلدر بمكتبة المستقبل، وسماها آلان كيستر بمكتبة دون ورق، إلا أنه مهما اختلفت التسميات يبقى جوهرها واحد وهو إدخال تطبيقات الحاسوب والشبكات في تنظيم الوثائق وإدارة واسترجاع المعلومات.

هذا التطور الطويل لحوالي نصف قرن تبين أن هناك تسميات فرضت نفسها على أدبيات علوم المكتبات والمعلومات والمكتبات الإلكترونية أو الرقمية أو الافتراضية والتي حصل خلط فيما بينها، ينبغي توضيحها حسب ما تشمله هذه المصطلحات من معاني، إضافة إلى الأشكال المختلفة والإشارات التناظرية التي تشمل كل المواد الرقمية من أصل الكتروني وتتطلب جهاز الكتروني لتصبح مقروءة، لأن عبارة الكترونية تشير إلى كيفية عمل الأجهزة أكثر من أنها صفة للبيانات التي تحويها، وعليه فإن المكتبة الإلكترونية تتألف من كل المواد الموجودة في المكتبات التي أدخلت أجهزة الكترونية، والتي توجد في المكتبة الرقمية، فالمكتبة الإلكترونية هو المصطلح الأعم والأوسع دلالة حيث يشمل كلا من التناظري والرقمي ويضم كل الجهود التي ترمي إلى استخدام أجهزة الكترونية من آلات الفيديو وقارئات الميكروفيلم والحاسب وهي تشمل مواد الكترونية ورقمية غير أن هذه المصطلحات ما تزال رغم شيوعها تعاني الكثير من الخلط والاضطراب بسبب عدم اهتمام عدد من المنظرين العرب للكتابة الرقمية والمهتمين بها بتحديد دلالة هذه المصطلحات وضبط حدودها.²

¹ - أحمد الكبسي، تطور النظم الآلية في المكتبات من الحوسبة إلى الرقمنة الافتراضية، مجلة العربية 300، العدد 8، 29، 2008، ص 6.

² - أحمد الكبسي، مرجع سابق، ص 8.

ثانياً: تعريف الرقمنة

شاعت في الأدبيات العربية المعاصرة مصطلحات "الكتابة الرقمية" و"الإبداع الرقمي" و"الكتاب الإلكتروني" و"الترقيم"، وغيرها من المصطلحات ولتفادي الخلط بينها يمكن الوقوف على بعض التعاريف لمصطلح الرقمنة فيما يلي :

1. الرقمنة لغة :

تدل كلمة رقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من المعاني أهمها التعجيم والتبيين والكتابة والقلم والخط، ويقول ابن منظور "الرقم والترقيم تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب يرقمه أعجبه وبينه، وكتاب مرقوم، أي قد بينت حروفه بعلامتها من التنقيط .

2. الرقمنة اصطلاحاً :

يعرف سعيد يقطين الترقيم التناظري النمط بأنه "عملية نقل أي صنف من الوثائق "الورقي" إلى النمط الرقمي، وبذلك يصبح النص والصورة الثابتة أو المتحركة والصوت أو الملف مشفراً إلى أرقام لأن هذا التحويل هو الذي يسمح للوثيقة أي كان نوعها بأن تصبح قابلة للاستقبال والاستعمال بواسطة الأجهزة المعلوماتية وهنا يتضح بأن الترقيم النص هو عملية تحويل النص المكتوب المطبوع أو المخطوط من صيغته الورقية إلى صيغته الرقمية ليصبح قابلاً للمعاينة على شاشة الحاسوب.¹

الرقمنة:

هي عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من (الكتب،الدوريات،والتسجيلات الصوتية، والصور، والصور المتحركة...) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي (البيئات Bits)، والبيت هو وحدة المعلومات الأساسية لنظام معلومات يستند إلي الحاسبات الآلية، وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام الثنائية، ويتم القيام بهذه العملية بفضل الإسناد إلى مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة.وقد أعطى "دوج هودج" **DOUG HOUDGES** مفهوماً آخر تبنته المكتبة الكندية، فعرفها بأنها"عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزيائي تقليدي، مثل (مقالات الدوريات، والكتب، والخرائط، والمخططات.....) إلى شكل رقمي".²

يعرفها تايلور (2007) على أنها: "تمثل الفرق بين البيئات bits وهي كل ما ليس له لون أو حجم أو وزن ويستطيع السفر بسرعة الضوء، ويعد اصغر عنصر في الحمض النووي للمعلومات يعبر عنه بسلاسل من الصفر والواحد "

¹ -أحمد فرج أحمد، الرقمنة داخل مؤسسات المعلومات أم خارجها ، المملكة المتحدة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 04، 2009، ص11.

² شروق بوزيدي، اثر التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية - دراسة ميدانية بمركز الضمان الاجتماعي بعين فكرون، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،جامعة العربي بن مهيدي،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، أم البواقي ، 2021، ص.15

تعريف الأستاذ فتحي عبد الهادي (2010) على أنها "عملية نقل وتحويل البيانات إلى شكل رقمي للمعالجة بواسطة الحاسب الآلي، وفي نظم المعلومات عادة ما يشار إلى الرقمنة على أنها تحويل النص المطبوع أو الصور الفوتوغرافية والإيضاحات والخرائط إلى إشارات ثنائية باستخدام وسيلة للمسح الضوئي لإمكان عرض النتيجة على شاشة الحاسب"¹.

تعريف إجرائي:

الرقمنة هي تحويل البيانات والمعلومات والوثائق من شكلها الورقي التقليدي إلى شكل الكتروني مقروء و يعرض على شاشة الحاسب الآلي.

الفرع الثاني: أهمية الرقمنة وأهدافها:

للرقمنة أهمية كبيرة نذكر منها:

1. سهولة وسرعة تحصيل المعلومات.
2. إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها.
3. تخفيض تكاليف الحصول على المعلومات.
4. القدرة على طباعة المعلومات عند الحاجة.
5. تتيح إمكانية التكامل مع الوسائط الأخرى (الصوت، الصورة، الفيديو) وهذا ما يعطي المعلومة قيمة اكبر.
6. ترشيد الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية، واستثمار الوقت في تطوير خدمات الإدارة.
7. تجسيد الشفافية.
8. تقديم أحسن خدمة للمواطن.
9. تخفيف العبء من حيث الوقت والجهد والمال.
10. التركيز على النتائج بحيث تهتم الإدارة الرقمية بتحويل الأفكار إلى نتائج مجسدة في ارض الواقع.²

أهداف الرقمنة:

أصبحت الرقمنة تغزو العديد من المجالات، وتعتبر الرقمنة تحدي القرن الواحد والعشرين، وتتنوع على عدة مستويات، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. الحفاظ: حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أخطار.

2. التخزين: إذ أن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف من الصفحات، فما بالك قرص رقمي DVD

¹ هدى بن لخضر، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التربية –دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المغير، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل م د في علوم السياسة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادين كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2023، ص.17.

² شريفي صليحة، خرياشي زهرة، رقمنة الإدارات العمومية كآلية لتحسين خدماتها – دراسة حالة مديرية التشغيل برج بوعرييج، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعرييج، 2022، ص.13.

3. الأقسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الانترنت، إذ سمحت الرقمنة بالاطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.
4. سرعة الاسترجاع وسهولة الاستخدام: عندما تحول المواد المكتبية والوثائق إلى شكل رقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثوان بدلا من عدة دقائق.¹

كما أن للرقمنة مجموعة من الأهداف المباشرة وأهداف عامة غير مباشرة يمكن تلخيصها فيما يلي :

أ - أهداف مباشرة:

يمكن ترجمتها إلى مكاسب مادية مالية مثل:

- تقليل ساعات العمل داخل المنظمات العمومية.
- الحد من استعمال الأوراق في العمليات الإدارية.
- إمكانية أداء الأعمال عن بعد.
- تقليل التكاليف.

ب- أهداف عامة غير مباشرة: يصعب ترجمتها إلى مكاسب مادية ملموسة:

- توفير المعلومات والبيانات بصورة فورية.
- زيادة وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات.
- التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني.²

الفرع الثالث: خصائص الرقمنة

تتميز الرقمنة بعدة خصائص جعلتها تتمتع بقدرة عالية وتأثير متزايد في مختلف المجالات يمكن ذكرها فيما يلي :

1. **تقليل الوقت:** تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.
2. **تقليل المكان :** تجعل الرقمنة كل الأماكن متجاورة وتمسح كل الحدود الجغرافية.
3. **اقتسام المهام الفكرية مع الآلة:** تساهم تكنولوجيا المعلومات في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين.
4. **تكوين شبكات الاتصال:** تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على التكنولوجيا والمعلومات من أجل

تشكيل شبكات الاتصال وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين ويسمح بتبادل المعلومات مع

¹ جلييلة بن عياد، المصادر الرقمية وحقوق الملكية الفكرية ، الملتقى الدولي الافتراضي، الرقمنة ضمانة لجودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق التنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بوداوا، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 21-22 فيفري 2021، ص65.

² - الوافي رابح، أثر استخدام الإدارة الإلكترونية على جودة الخدمات في المؤسسات العمومية الجزائرية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019، ص38.

بقية النشاطات الأخرى.

5. **التفاعلية:** أي أن المستخدم لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبلاً ومرسلاً في الوقت نفسه، وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأشخاص والمؤسسات وباقي الجماعات.
6. **التزامية:** وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم.¹
7. **اللامركزية:** وهي خاصية تسمح باستقلالية التكنولوجيا الرقمية، فالانترنت مثلاً تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت على مستوى العالم كله، إذ ليس هناك عقدة واحدة أو كمبيوتر واحد يتحكم فيها، فقد تتعطل عقدة واحدة أو أكثر دون تعريض الانترنت بمجملها للخطر، ودون أن تتوقف الاتصالات عبرها.
8. **قابلية التحويل:** وهي إمكانية نقل المعلومة من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة، أو مقروءة، فيما يسمى بالمقروء الإلكتروني.
9. **الاجماهيرية:** تعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو إلى جماعة معينة، بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، وهذا يعني إمكانية التحكم فيها .
10. **قابلية التحرك والحركية:** أي انه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقله من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة من الحاسب الآلي، والهاتف النقال،.....إلخ.
11. **الشيوع والانتشار:** وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمط مرّن.
12. **العالمية والكونية:** وهو المجال الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا حيث تأخذ المعلومات مسارات معقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونياً.²

الفرع الرابع: متطلبات الرقمنة

- تتوجه الإدارات إلى تحويل مجموعاتها المطبوعة إلى الشكل الرقمي ومن امتلاكها إلى إتاحتها، وهذا ما يتطلب جملة من الإمكانيات والمتطلبات التي تعتبر قاعدة الأساس ينبغي توفرها لقيام هذه العملية
1. **المتطلبات التشريعية:** يستلزم مشروع الرقمنة وجود مجموعة من النصوص القانونية والتشريعات التي تسهل عملها وتضفي عليها المشروعية والمصادقية وكافة النتائج القانونية المترتبة عليها، كما تحدد كفاءات وطرائق تداول الوثائق المرقمنة واستعمالها من طرف مختلف الهيئات والمؤسسات شأنها شأن الوثائق التقليدية خاصة تلك التي تثبت الحقوق الخاصة بالأفراد والمؤسسات والمواطنين وغيرها، فالإطار القانوني ضروري وذلك لأنه يعمل على تنظيم عمليات الرقمنة ويسيرها وفق نظام متكامل يضمن جميع الحقوق.³

¹ - شريقي صليحة، خرياشي زهرة، مرجع سابق، ص 11.

² شريقي صليحة-خرياشي زهرة، مرجع سابق، ص 12.

³ - عيدون كافيّة، بن حجوبة حميد، الإدارة الإلكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها (واقع وآفاق)، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، العدد 02، جامعة الجزائر 3، وجامعة مستغانم، ديسمبر 2017، ص 229.

2. **المتطلبات البشرية:** تحتاج الرقمنة إلى تكاتف الكثير من الجهود من مختلف الأشخاص المسؤولين داخل مؤسسات المعلومات، وكذلك موظفي الأقسام داخل المؤسسات. وكلما كان الموظفون داخل المؤسسة التي تقوم بعملية الرقمنة مؤهلين ويمتلكون مهارات وكفاءات عالية كان ذلك عاملا مساعدا في إتمام مشاريع الرقمنة بجودة عالية.

3. **المتطلبات التقنية:** لقيام مشروع رقمنة يجب توفر أدوات ضرورية وتتمثل في الحواسيب، المساحات الضوئية، برمجيات الرقمنة، وسائط التخزين.

4. **المتطلبات الإدارية:** يتطلب تحقيق الرقمنة وتطبيقها على أرض الواقع إجراء مراجعة شاملة لآلية عمل المنظمات الإدارية التقليدية كي تتسجم مع أسلوب عمل الإدارة العامة ولاسيما في الجوانب التالية:

- تطوير وتبسيط طرق سير الإجراءات الإدارية.

- التوجه نحو اللامركزية وبناء فرق عمل.

- تصميم برامج تدريبية شاملة ومستمرة.

- إعادة ترتيب نظم الاتصال الإداري بين الأقسام داخل المنظمة الإدارية الواحدة.

5. **المتطلبات الأمنية:** على الرغم من الامتيازات والخدمات المقدمة من الرقمنة إلا أن هناك تحديات تواجه عصر المعلوماتية أهمها سرية المعلومات وتتضمن السرية عدة محاور منها التكامل، توفير المعلومات، معرفة تاريخ دخول أي شخص إلى المعلومات، أمن المعلومات.

ولتجنب الجرائم الالكترونية ينبغي على الإدارة القيام ببعض الإجراءات منها:

- تشفير المعلومات وتخزينها ونقلها إلى مختلف الوسائط.

- الاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات بشكل امن.

- وضع قوانين وتشريعات قانونية للحد من انتهاك الخصوصية والسطو الالكتروني.

6. **المتطلبات المالية:** كل ما سبق من متطلبات يحتاج إلى رصد مخصصات مالية كافية لتنفيذ برنامج

ومشروع الرقمنة وتطويره واستمراره، فتوفير الأموال من شأنه توفير تجهيزات ومعدات إلكترونية وبرامج

لتدريب وتطوير الكوادر البشرية¹.

المطلب الثاني: نماذج تطبيق الرقمنة في قطاع التربية بالجزائر

يعتبر مشروع الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية من المشاريع الرائدة ضمن سياسة الجزائر الالكترونية، حيث قامت بتنفيذه وزارة التربية بعد تخطيط مسبق له، وقد مر المشروع بعدة مراحل هي:

- المرحلة الأولى: تصميم وانجاز تطبيق ويب من قبل الفرق التقنية، بعد عدة لقاءات وحضور خبراء ومستشارين.

¹ - نجاه حمو، الرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية بثنائية الشهيد حمو عثمان بخير الدين، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة مستغانم، 2021-2022، ص 27.

- المرحلة الثانية: بعد إجراء عدة اختبارات ناجحة على التطبيق، انطلقت عملية إدخال المعلومات إلى قاعدة البيانات عبر كافة مديريات التربية على مستوى الوطن.

يتم الدخول إلى تطبيق الرقمنة عبر العنوان التالي: <https://amatti.educatin.gov.dz>

ماهية الأرضية الرقمية للمؤسسة:

هو فضاء قطاع التربية الوطنية الخاص بالمؤسسات التربوية أين يمكن القيام بمختلف العمليات التربوية والبيداغوجية، من تسجيل التلاميذ إلى الغيابات إلى حجز النقاط وغيرها من العمليات. وهذا الفضاء مربوط بالنظام المعلوماتي الخاص بقطاع التربية الوطنية الذي يضم عدة منصات وفضاءات أخرى، كلها مبروطة بالنظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية (فضاء الأولياء، فضاء الأستاذ، حساب المفتش، منصة ترقية، كفاءتك.....)¹.

ونظرا لحجم قطاع التربية الكبير من حيث عدد التلاميذ، وعدد المستخدمين، وعدد الهياكل، فقد تم تقسيم مشروع الرقمنة في البداية إلى ثلاث أنظمة فرعية:

1 تسيير التمدرس

2 تسيير المستخدمين

3 الهياكل

الشكل رقم (02): الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية - فضاء المؤسسة



المصدر: <https://awlyaa.education.dz>

وتم بعد ذلك إضافة نظام فرعي رابع (فضاء الأولياء)، بعدما تم إنشاء منصة جديدة للأولياء وربطها بالأرضية الرقمية.

الفرع الأول: تسيير التمدرس

تعد متابعة التلاميذ من الأولويات التي تخص التسيير اليومي لمؤسسات التربية والتعليم وعليه فان وزارة

¹ دليل استعمال النظام المعلوماتي لقطاع التربية، أبريل 2017. على الموقع

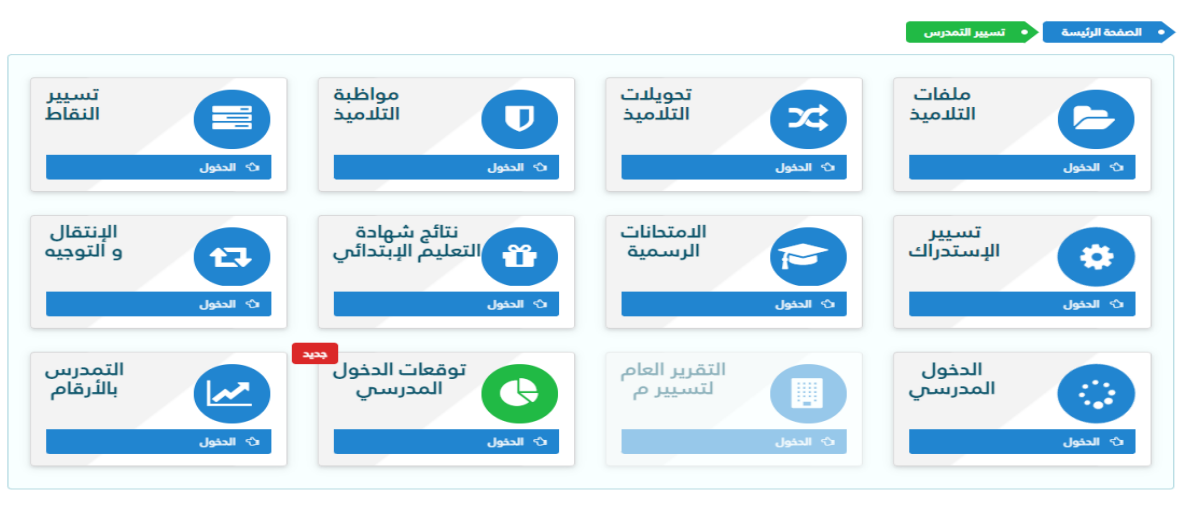
<https://www.education.gov.dz/wp-content/uploads/2018/10/boen-595-fr-avec-liens.pdf>

التربية الوطنية تولي أهمية بالغة لذلك، من خلال وضع النظام المعلوماتي حيز الخدمة، لذلك فانه من الضروري تحيين المعلومات في وقتها، وتحديث البيانات والحرص على دقتها لتقديم خدمات ذات جودة لفائدة جميع أفراد الجماعة التربوية لاسيما التلاميذ وأوليائهم، وتقريب الإدارة المدرسية منهم، مما يسمح بإبراز مختلف الأنشطة المتعلقة بالحياة المدرسية خاصة الجانب التربوي المتمثل في متابعة ومواظبة التلاميذ وانضباطهم وكذا الجانب البيداغوجي المتعلق بالنتائج المدرسية وأثرها على المسار الدراسي.

ومن العمليات المتاحة على أيقونة التمدرس:

- تسجيل وتحويل التلاميذ.
- تسيير نقاط التلاميذ ودراسة نتائج الامتحانات وتحليلها.
- تسيير الاستدراك.
- الامتحانات الرسمية (تسجيل واستقبال النتائج).
- انتقال التلاميذ وتوجيههم إلى المتوسطات.
- التمدرس بالأرقام.

الشكل رقم (03): فضاء تسيير التمدرس



المصدر: <https://www.new-educ.com>

الفرع الثاني: تسيير المستخدمين وفضاء الأستاذ

أولاً: تسيير المستخدمين

تعد العمليات التي تخص تسيير المستخدمين هامة وحساسة وعلى درجة كبيرة من التعقيد، نظرا لتقاطع عدة عوامل قانونية وتنظيمية ورقابية وتقنية، وتأثيرها البالغ على الحياة المهنية للمستخدمين وارتباطها بصفة مباشرة بكل مناحي التسيير في قطاع التربية الوطنية لاسيما التسيير البيداغوجي والإداري.

ومن العمليات المتاحة على أيقونة المستخدمين:

- ملفات المستخدمين (استخراج شهادات عمل، مجمل الخدمات).
- محاضر التنصيب، ومحاضر الدخول والخروج.

- تسجيل غيابات المستخدمين.
- منحة المردودية وتحسين الأداء.
- التسجيل على قوائم التأهيل.
- الامتحانات المهنية.
- المستخدمين بالأرقام.
- طلبات وثائق وانشغالات (يطلبها الأستاذ عبر منصة فضاء الأستاذ).
- حسابات الأساتذة: وتم إدراج هذه الخدمة بعد أن تم إطلاق منصة رقمية جديدة خاصة بالأساتذة، حيث سيستفيد الأساتذة من خدمات النظام المعلوماتي لقطاع التربية، والذي يسمح لهم بطرح انشغالاتهم، والاطلاع وتحميل الوثائق البيداغوجية والبيانات الوظيفية.

ثانياً: فضاء الأستاذ

منصة الكترونية خاصة بالأساتذة توفر عدة خدمات إدارية وبيداغوجية أساسية ومهمة للأستاذ يحتوي حسابها خاصا بكل أستاذ يسمح له بالاستفادة من خدمات الموقع ببساطة من خلال تسجيل الدخول عبر متصفح، الفضاء يمثل حلقة وصل بين الأستاذ ومؤسساته وأولياء التلاميذ، حيث يرتبط مباشرة بقواعد البيانات الأرضية الرقمية وبتطبيق الأولياء. لابد من تسجيل الدخول على الموقع من خلال إنشاء مستخدم جديد سيطلب منك إدخال البيانات الشخصية للمعلم، والرقم التعريفي للوظيفة والبريد الإلكتروني، ورقم الهاتف سيتم إرسال رسالة تأكيد إلى الهاتف ثم يقوم بإعادة إدخاله لتأكيد اسم المستخدم وكلمة السر.

كما يوفر فضاء الأستاذ مجموعة من الخدمات محدثة دوريا، ويمكن للأستاذ الاستفادة منها بمجرد الدخول للفضاء الرقمي دون قيود زمنية أو مكانية والمتمثلة في البيانات الوظيفية المدنية للأستاذ، طلب استخراج مختلف الوثائق، كما يمكنه الإطلاع وتحميا الوثائق البيداغوجية، وعرض وطباعة قوائم الأفواج التربوية التي تحتوي بيانات التلاميذ المرفقة بمجموعة العمليات، إضافة إلى عرض مختلف الانشغالات عبر مراسلة الجهات المعنية.

- يتم الدخول لفضاء الأستاذ عن طريق العنوان التالي: [/ https://ostad.education.gov.dz](https://ostad.education.gov.dz)

الشكل رقم (04): فضاء المستخدمين



المصدر: [/ https://ostad.education.gov.dz](https://ostad.education.gov.dz)

الفرع الثالث : تسيير الهياكل

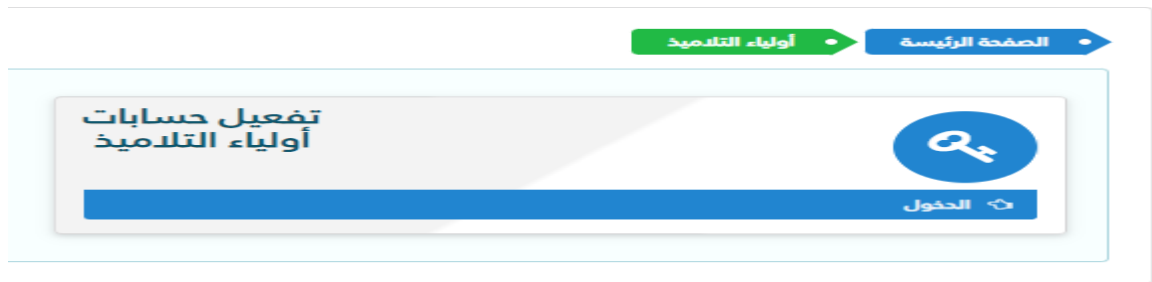
يعد تسيير الهياكل هو الآخر عملية ذات أهمية كبيرة لارتباطه بمناحي التسيير المختلفة. لاسيما تلك المتعلقة بالتسيير البيداغوجي والإداري وعليه يتوجب تحيين كل المعلومات المتغيرة في هذا الشق لاسيما ما تتمخض عنه اللجنة الوزارية لإنشاء المؤسسات.

الفرع الرابع: فضاء الأولياء

يعتبر فضاء الأولياء منصة رقمية نوعية في مجال التربية، ووسيلة تكنولوجية فعالة لتعزيز مشاركة أولياء الأمور في العملية التعليمية، حيث يوفر لهم بيئة رقمية غنية بمجموعة من الخدمات والمعلومات التي تساعد على مرافقة أبنائهم طيلة مسارهم الدراسي، كالاطلاع على النتائج المدرسية، معلومات التمدرس، الغيابات.....

يتم الدخول لمنصة الأولياء عبر الموقع التالي: [/https://awlyaa.education.dz](https://awlyaa.education.dz)

الشكل رقم (05): فضاء الأولياء



المصدر: [/https://awlyaa.education.dz](https://awlyaa.education.dz)

المطلب الثالث: واقع التجربة الرقمية في قطاع التربية بالجزائر

لقد شكل التحول الرقمي تحديا كبيرا لقطاع التربية والتعليم في الجزائر استعدادا للتغيير والتكيف مع التكنولوجيات الحديثة من جهة، واستغلال فرصة تحسين جودة أداء القطاع من جهة أخرى.

ورغم الجهود المبذولة تبقى عملية التعميم تواجه العديد من الصعوبات والمعوقات تتعلق بالتكوين والتدريب والبنية التحتية.

الفرع الأول: الآثار السلبية والإيجابية للرقمنة

أ - الآثار الإيجابية: إن تطبيق الرقمنة يترتب عليه العديد من الآثار الإيجابية التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- 1 -نقل الوثائق اليكترونيا بشكل أكثر فعالية.
- 2 -تقليل التكلفة إلى أقصى حد ممكن.
- 3 -تسريع الخدمات بالنسبة للعاملين والمتعاملين.

- 4 - معرفة المقصرين في العمل بأسلوب متطور .
- 5 - توفير الشفافية والمساءلة.
- 6 - تشجيع المبادرات والإبداع والابتكار .
- 7 - تبسيط الإجراءات داخل المؤسسة والإدارة المدرسية.
- 8 - توسيع المشاركة في المعلومات وتبادلها من خلال الأساليب التقنية الحديثة.
- ب - الآثار السلبية: بالرغم من كثرة الآثار الايجابية للرقمنة إلا أنها لا تخلو من السلبيات أهمها:
 - 1 -البطالة: ارتفاع نسبة البطالة بسبب الاستغناء عن خدمات أو على الأقل عدم الحاجة إلى تعيين عاملين جدد في ظل السهولة والبساطة والسرعة في انجاز العمل التي توفرها الرقمنة.
 - 2 -التواصل الاجتماعي: تتيح الرقمنة انجاز الأعمال والمهام التي تتطلب التعامل مع المؤسسات عن طريق شبكة الانترنت بالمنزل أو العمل أو الهاتف وبالتالي قلة الاحتكاك مع أفراد المجتمع.
 - 3 -فقدان الخصوصية: القضاء على خصوصية الأفراد وحقوقهم في الحفاظ على حرمتهم وأسرارهم الخاصة حيث تزداد قدرة الآخرين على رصد ومتابعة حركة الأفراد بما يسمى بالاختراق أو الهاكر .
 - 4 -فقدان الأمان: قد يؤدي التعامل الالكتروني إلى فقدان الأمان في كثير من التعاملات والتي من أهمها التحويلات الالكترونية بين الإدارات.¹

الفرع الثاني: معوقات وصعوبات تعميم الرقمنة

1 -الإطار البشري غير المؤهل عائق أمام الرقمنة

يعتبر الإنسان عامل جوهري في خدمات المؤسسات العمومية، سواء كان مقدما للخدمة مشرفا عليها أو كان متلقيا لها، لذلك وجب كخطوة أولى تكوين الإنسان وتهيئته لقبول التغيير الرقمي، فالظاهر أن المواطن في الجزائر لم يقتنع بعد بالخدمات الرقمية وهو لا يقبل منها إلا ما كان مفروضا بقوة القانون وبقبله مضطرا لا مختارا، فعمليات الدفع المالي الإلكتروني مثلا في الجزائر قليلة مقارنة بالمعاملات المالية التقليدية².

2 - عدم تأهيل القائم بالخدمة على مستوى المؤسسات العمومية

إن من أهم مقومات الإدارة الإلكترونية إعادة النظر في الموارد البشرية والعمل على رفع كفاءات الإطارات ومهاراتهم التكنولوجية وخبراتهم مع الاعتماد على تأهيل قوى عاملة وكفاءات من خريجي الجامعات، وهذا ما سيؤدي إلى وجود فريق عمل متكامل تتوفر فيه سمات وإمكانيات وخبرة في المعلوماتية، والقدرة على التعامل مع أجهزة الاتصالات وأنظمة الحاسب الآلي. وتكون عملية التأهيل على محورين في آن واحد، حيث ينبغي أولا تأهيل العنصر البشري العامل على مستوى المؤسسات العمومية، كون أغلب هؤلاء العاملين لم يتلقوا في تكوينهم السابق معارف في سياق الرقمنة، وثانيا يجب إدراج المعارف المتعلقة بالرقمنة والذكاء الاصطناعي

¹ دومة يمينية، ولد ناجم محمد- أهمية الرقمنة في شفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي ، دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل تيميمون، مذكرة

تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، جامعة أدار كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2022، ص17
² - عزيز سامية، فوارج أم الخير، الإدارة الإلكترونية كاستراتيجية بديلة للإدارة التقليدية ، مجلة أفق للبحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 01، ص 113-130.

في المنظومة التعليمية عبر مختلف الأطوار وفي مختلف التخصصات، حتى تستطيع الجامعات تخريج كفاءات علمية تسير الرقمنة المنشودة¹.

3 - عدم استعداد متلقي الخدمة عائق أمام رقمنة المؤسسات العمومية

إذا كان عدم استعداد القائمين على المؤسسات العمومية للتحويل الرقمي يعتبر هاجسا في عملية التحويل الرقمي، فإن عدم استعداد الجمهور لتلقي الخدمات الرقمية لا يقل عنه أهمية، بل ويعتبر مصدر قلق وعائق أمام تحسين خدمات المؤسسة العمومية.

ورغم التطور الهائل الذي يشهده العالم الرقمي، فإن اهتمام الأفراد كان ولا يزال متعلقا بوسائل التواصل الاجتماعي، إذ سجلت ولا تزال تسجل أكبر نسبة من الاستخدام والمتابعة، وما يلاحظ على هذه الوسائل التي تستقطب جمهورا واسعا أن محتواها في الأغلب ترفيهي تفاعلي أو تجاري محض وكلما تفحصت الزاوية التعليمية والتدريبية منها وجدت الإقبال ضعيف وتعتبر وسائل التواصل الاجتماعي من جهة أخرى غير وظيفية بالشكل اللازم لتقديم خدمات عمومية. لكن وجب مع ذلك البحث عن الطرق المجدية من أجل استغلال هذا التواجد الجماهيري الكبير على مستواها من أجل تقديم خدمات عمومية رقمية².

4 - عدم تخصيص الموارد المالية الكافية

إن التحويل الرقمي في المؤسسات العامة من أجل تقديم أحسن الخدمات يستوجب أن تتبع أي خطة بتخصيص مبالغ مالية كافية، ولا يخفى على أحد أن التحويل الرقمي يستدعي مبالغ مالية كبيرة، ذلك أن التكنولوجيا ليست متاحة أمام الجميع، وهي باهظة الثمن، والملاحظ أيضا أن الاعتماد المالي ضروري في كل مرحلة من مراحل الرقمنة. إنه من معوقات الرقمنة عدم رصد المال اللازم لإقامة بنية تحتية قوية قادرة على احتضان البيئة الرقمية، كما يعوقها أيضا عدم تخصيص المال لأجل التحكم في التقنية الرقمية³.

5 - ضعف التخصيص المالي لإقامة بنية تحتية

تعتبر الجزائر من الدول النامية مقارنة بالعديد من الدول في القارة الإفريقية التي تعيش تحت خط الفقر، وخلال السنوات الأخيرة تخلصت الجزائر من ديونها الخارجية، وساهمت طفرة ارتفاع أسعار النفط في تحسين الوضع الاقتصادي ووضعت السلطة في وضع مالي مريح، إلا أنه على أرض الواقع لم يلمس المواطن بصفة جدية هذه الأريحية المالية، إذ لم تنعكس إيجابا على تشييد المنشآت القاعدية التي من شأنها أن تسرع نمو الاقتصاد وتوفر راحة للمواطن.

6 - التأخر الفادح في التحكم بالتقنية

لا يخفى على أحد أهمية التكنولوجيا في التحويل الرقمي، فالتحكم بالتقنية لا بد منه للدخول والبقاء في العالم

¹ - مركب حفيزة، حتمية الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، ص 128-126.

² عيساوي عبد النور - معوقات رقمنة المرافق العامة الجزائرية مجلة القانون المجلد، 12، العدد 02، 2023، ص 32.

الإلكتروني، ومما يميز العالم الرقمي أنه شديد التطور بشكل سريع، مما يحتم مجاراته بالسرعة نفسها وهذا يتطلب استعدادا متواصلا لا يكون إلا بتخصيص المال اللازم للحصول على أفضل البرامج والتطبيقات وتكوين الموظفين التقنيين وتأهيلهم بشكل دوري. إن المعوقات الفنية في مجال التكنولوجيا بالجزائر تحد من سرعة الرقمنة وهذا راجع لسببين أساسيين، أما السبب الأول فهو عدم إقدام الدولة على اقتناء البرامج الحديثة في المجال، فالكثير من البرامج المستعملة تعتبر قديمة إذا ما قورنت مع ما هو موجود في العالم اليوم ويظهر هذا جليا في الخدمات الإلكترونية الموجهة للجمهور حيث تشهد تذبذبات و انقطاعات، وخذ مثلا على ذلك السحب الإلكتروني للأموال على مستوى الأجهزة الذكية بالبنوك ومراكز البريد، حيث لا تزال هذه الأجهزة عاجزة عن تلبية حاجات المواطنين، وخصوصا في المناسبات المختلفة أما السبب الثاني لوجود المعوقات الفنية في مجال التكنولوجيا في الجزائر، فيعود إلى أنها كغيرها من الدول المتخلفة علميا لا تملك التكنولوجيا اللازمة، ولم تتبنى

إستراتيجية واضحة من أجل نقل التكنولوجيا وبناء مخابر علمية حقيقية تواكب التطور بدلا من أن تنتظر ما يأتيها من وراء البحار¹.

الفرع الثالث: آفاق وتطلعات قطاع التربية في الرقمنة

قطاع التربية في الجزائر يتجه بخطى ثابتة نحو الرقمنة بهدف تحسين جودة التعليم وتسهيل الإدارة التعليمية. تتمثل أبرز المبادرات والتطلعات في هذا المجال في عدة محاور رئيسية. المنصات الرقمية للمعلمين والتلاميذ، فضاء الأساتذة، تم تطوير منصة رقمية تتيح للأساتذة الوصول إلى مجموعة من الخدمات، مثل الاطلاع على نقاط التلاميذ، تحميل الوثائق البيداغوجية وتنظيم الأفواج التربوية. هذا يساهم في تسهيل التواصل بين المعلمين والإدارة وأولياء الأمور.

موقع الرقمنة : يوفر موارد تعليمية رقمية متنوعة تشمل الكتب الإلكترونية، الدروس المسجلة، المحاضرات التفاعلية، مما يسهل الوصول إلى المواد التعليمية في أي وقت ومن أي مكان.

تحديثات إدارية رقمية: تم رقمنة عمليات إدارية مهمة مثل إعادة إدماج التلاميذ، تنظيم توظيف الأساتذة، وإدارة الحركة التنقلية للأساتذة، مما يزيد من كفاءة وسرعة هذه العمليات.

تم تطوير نظام الدفع الإلكتروني لحقوق التسجيل في امتحانات الشهادات، وهو خطوة نحو تسهيل الإجراءات المالية للأسر والطلاب.

مكتبة رقمية: أطلقت وزارة التربية مكتبة رقمية تتيح الاستعارة المجانية للكتب والمصادر الإلكترونية، مما يعزز من موارد التعليم المتاحة للطلاب ويشجع على القراءة والبحث العلمي.

متابعة وتحسين الأداء التعليمي : تم تفعيل نظام رقمي لتقييم مكتسبات التعليم الابتدائي، إضافة إلى أنظمة لمتابعة تنفيذ البرامج القطاعية ميدانيا، مما يضمن دقة وفعالية أكبر في تطبيق السياسات التعليمية. هذه

¹ عيساوي عبد النور، مرجع سابق، 2023، ص33.

الجهود تعكس التزام وزارة التربية الوطنية الجزائرية بتحديث النظام التعليمي وتبني التكنولوجيا لتعزيز كفاءة وشفافية الإدارة التعليمية وتقديم دعم أفضل للطلاب والمعلمين.

في إطار تعزيز قطاع التربية والتعليم في الجزائر عبر الرقمنة، هناك مجموعة من المبادرات والتطلعات التي تهدف إلى تحقيق نقلة نوعية في هذا المجال. وهذه الجهود هي: رقمنة الإدارة التعليمية، أنظمة إدارة المدارس، تسعى وزارة التربية الوطنية إلى استخدام نظم معلوماتية حديثة لإدارة المدارس، مثل أنظمة لتسجيل الطلاب إلكترونياً، إدارة الغيابات، التقارير الإدارية، مما يسهل عمليات الإشراف والتوجيه من قبل المديرين والإداريين. **الشهادات الرقمية:** تعمل الوزارة على رقمنة إصدار الشهادات التعليمية مثل شهادات التخرج وشهادات النجاح في الامتحانات الرسمية، مما يسهل عملية الوصول إليها ويقلل من الإجراءات الورقية التقليدية. تحسين التعليم الإلكتروني.

المنصات التعليمية : تم إطلاق منصات تعليمية رقمية تتيح للطلاب الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد التعليمية، مثل الدروس المسجلة والمحاضرات التفاعلية والمكتبات الرقمية. هذه المنصات توفر للطلاب إمكانية التعلم عن بعد وتعزز من استخدام التكنولوجيا في التعليم¹. **تطوير المحتوى التعليمي :** يتم العمل على تطوير محتوى تعليمي رقمي شامل يشمل مختلف المواد الدراسية من قبل خبراء في التعليم، بهدف توفير موارد تعليمية متكاملة وسهلة الوصول تعزيز التواصل بين الأطراف التعليمية.

منصات التواصل : تقدم المنصات الرقمية أدوات تواصل فعالة بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، مثل إرسال الإشعارات الفورية وتبادل الملفات والمعلومات بشكل سريع، مما يعزز من التعاون والتفاعل بين جميع الأطراف المعنية التواصل مع أولياء الأمور ، يمكن للمعلمين استخدام المنصات الرقمية لإرسال ملاحظات بيداغوجية مباشرة إلى أولياء الأمور، مما يساهم في متابعة دقيقة لأداء الطلاب وتعزيز التواصل بين المدرسة والأسرة.

تسهيل الإجراءات الإدارية والمالية حيث أدخلت الوزارة نظام الدفع الإلكتروني لتسهيل عملية دفع الرسوم الدراسية ورسوم الامتحانات، مما يخفف من العبء الإداري على المدارس ويوفر وقت وجهد. **رقمنة التنقلات الوظيفية :** تم رقمنة عملية تنقل الأساتذة بين الولايات والمديريات التعليمية، مما يزيد من شفافية وعدالة هذه العمليات ويساعد في تلبية رغبات الأساتذة بشكل أفضل. **تطوير وتحديث البنية التحتية التكنولوجية :** تشمل الجهود تحسين البنية التحتية التكنولوجية في المدارس، مثل تجهيزها بأجهزة الكمبيوتر وتوفير اتصال إنترنت عالي السرعة، مما يدعم استخدام التكنولوجيا في التعليم اليومي.

التدريب على التكنولوجيا : يتم تنظيم دورات تدريبية للمعلمين والإداريين لتعزيز مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في العملية التعليمية، مما يضمن تحقيق الاستفادة القصوى من التقنيات

¹ - <https://www.education.gov.dz/>

الرقمية المتاحة تجدر الإشارة إلى أن هذه الجهود تأتي ضمن رؤية أوسع لتعزيز التعليم في الجزائر وتحقيق نقلة نوعية في مستوى التعليم وجودته من خلال تبني التكنولوجيا والرقمنة في جميع جوانب العملية التعليمية.

المبحث الثاني: العدالة التنظيمية

المطلب الأول: مفهوم العدالة التنظيمية وأهميتها

ظهر مفهوم العدالة في بادئ الأمر في كتابات علم الفلسفة ليعبر عن آراء الفلاسفة بشأن هذا المفهوم، ثم ظهر في كتابات علم الاجتماع ليعكس طبيعة الأخلاقيات الإنسانية، حيث إن العدالة التنظيمية تركز على أخلاقيات العمل على اعتبار أنها انعكاس لعمليات التبادل الاجتماعي بين المؤسسة والعاملين بها.

الفرع الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

يعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه فرد ما على أنه عادل، قد يكون إجراء متحيز وغير منصف في نظر فرد آخر¹. وتبرز قيمة العدل والعدالة كقيمة إنسانية لها مكانة عالية في الشريعة الإسلامية، لذا نجد أن العدل اسم من أسماء الله الحسنى، وصفة من صفات الرسول صلى الله عليه وسلم.

ونجد في القرآن الكريم نصوصا عديدة تحث المسلمين على تحري العدل، ومثال ذلك قوله تعالى:

فَلَذَلِكَ فَادْعُ^ص وَأَسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتُ^ص وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ^ص وَقُلْ ءَامَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ^ص اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ^ص لَنَا أَعْمَلْنَا^ص وَلَكُمْ أَعْمَلَكُمْ^ص لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ^ص اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا^ص وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ².

ومن الأحاديث النبوية نجد، عن ابن عمر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال " إن المقسطين عند الله على منابر من نور، يمين الرحمان عز وجل، و كلتا يديه يمين، الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا³."

تعريف العدالة التنظيمية

أولا : تعريف العدالة.

1 - العدالة لغة: من العدل أصل يدل على استواء، والعدل من الناس: هو المرضي المستوي قوله وحكمه ومن تقبل شهادته، والعدل: هو الحكم بالاستواء، ومعناه الاستقامة والتوسط في الأمور.

والعدالة: وصف بالمصدر معناه ذو عدل، قال تعالى " وأشهدوا ذوي عدل منكم⁴."

2- العدالة اصطلاحا: بذل الحقوق الواجبة، وتسوية المستحقين في حقوقهم.

¹ - Assaad El Akremi, **La Justice Organisationnelle Methode Et Recherche**, Partie 01 P19-23. En Assaad El Akkremi Et Autres (Eds) 2006.

²- القرآن الكريم، سورة الشورى، الآية 15.

³- النسائي، السنن الصغرى، كتاب آداب القضاة، فصل الحاكم العادل في حكمه، حديث رقم 5330.

وهي أيضا: استعمال الأمور في مواضعها وأوقاتها، ووجوهها ومقاديرها، من غير سرف ولا تقصير، ولا تقديم ولا تأخير.

3.1 العدالة قانونا: حسب المادة 32 من دستور 2006 " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

ثانيا: تعريف التنظيم

- 1. التنظيم لغة:** هي كلمة تعني تنظيم أو منظمة (Organization)، ترتيب الأمور ووضعها في صورة منطقية ومعقولة، وتوزيعها على الأفراد للوصول إلى الأهداف المسطرة¹.
- 2. التنظيم اصطلاحا:** يعرفه لويس بأنه تحديد وتجميع الأعمال التي ينبغي القيام بها، مع تحديد وتفويض المسؤولية والسلطة، وإقامة العلاقات لغرض تمكين الأشخاص من العمل بأكثر فاعلية لتحقيق الأهداف المسطرة².

ثالثا: تعريف العدالة التنظيمية

تعد العدالة التنظيمية من بين أهم متطلبات البيئة التنظيمية التي تعتبر المحرك الأساسي لتعزيز ثقة العاملين بمؤسستهم ودفعهم للإنجاز والتميز، من خلال توفير بيئة تنظيمية ملائمة لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة بكفاءة وفاعلية، وفيما يلي بعض التعريفات للعدالة التنظيمية.

- 1. Adams(1965):** قيام الفرد بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين بالنسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة التنظيمية وحين لا يتساويان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم³.
- 2. Greenberg (1990):** ذلك المفهوم الذي يشير إلى شعور العاملين بالإنصاف بالمؤسسة وإدراكهم الكيفية التي تتخذ بها القرارات المتعلقة بتوزيع النتائج وإدراكهم بعدالة تلك النواتج ذاتها.
- 3. Byars & rue:** هي محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها، بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة⁴.
- 4. أسماء خالدي و كايد سلامة:** الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير على المستويين الوظيفي والإنساني وهو مفهوم نسبي يتحدد على ضوء ما يدركه الموظف من نزاهة وموضوعية المدخلات والمخرجات داخل المؤسسة¹.

¹ - بولجة غياث، فعالية التنظيمات تشخيص وتطوير، دار غريب للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2003، ص 05.

² - محمود سامي جمال الدين، الإدارة والتنظيم الإداري، مؤسسة دار الكتب، 1998، ص 181.

³ - محمد بن محمد بن جابر الشهري، مستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2014، ص، 21.

⁴ - ياسر عبد الوهاب، العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء ، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مصر، العدد 18، 2017، ص: 9.

5. سامر عبد الحميد البشاشة: درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المؤسسة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية بين الطرفين².

رابعاً: التعريف الإجرائي للدراسة:

العدالة التنظيمية هي: مدى نزاهة وشفافية المعايير الأخلاقية الخاصة بالممارسات الإدارية في المؤسسات، وكذا درجة تحقيق الإنصاف والمساواة في الحقوق والواجبات، فيما يخص علاقة الموظف أو العامل في المؤسسة التي يعمل بها.

الفرع الثاني: نظريات العدالة التنظيمية

أولاً: نظرية العدالة (المساواة) لآدمز 1963 Adams: تقوم هذه النظرية على فكرة العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي، حيث يرى (آدمز) أن المحدد الرئيس لجهود وأداء ورضا العاملين هو درجة تطبيق العدالة أو عدمها والتي يدركها هذا العامل في وظيفته، فدرجة العدالة تعرف بأنها نسبة مدخلات الفرد إلى المخرجات مقارنة بالآخرين³.

ويعرف آدمز المخرجات على أنها خصائص الفرد كالعمر، والحالة الاجتماعية، والتعليم ومدة الخدمة و المهارات التي يتقنها، في حين يعرف المخرجات على أنها الحصول على حق أو مقابل مشروع خاص بالفرد مثل الترقية الاجتماعية والسلطة والمكافآت وغيرها⁴. وقد اعتمدت هذه النظرية على العديد من الافتراضات منها⁵.

1. أن الفرد كائن مدفوع لأن يحدث لديه حالة من التوازن النفسي الداخلي بين ما يقدمه من مساهمات و ما يحصل عليه من عوائد من المؤسسة التي يعمل فيها.
2. يتم وضع هذه المقارنة في نسبة بسطها العوائد التي يحصل عليها الفرد مثل الأجر، والترقية، ومختلف الحوافز المادية والمعنوية مثل المعاملة الحسنة، الشكر، التقدير، المدح أما المقام عبارة عن مجهودات وخبرة وأداء، تعليم وجودة عمل.
3. يتحدد شعور الفرد بالعدالة من عدمه من خلال مقارنة النسبة المتحصل عليها للفرد نفسه بنسبة أخرى لأفراد آخرين داخل المؤسسة.

¹ - محمد بن محمد بن جابر الشهري، مرجع سابق ، ص 21 .

² - سامر عبد المجيد البشاشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 04، الأردن، 2008، ص: 429.

³ - محمد بن سليمان البدراني، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى المنظمات الأمنية ، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص 27، 28.

⁴ - سحر عناوي زهير ، دور العدالة التنظيمية في تقليل التهكم التنظيمي، مجلة المثلى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 2014، المجلد، 04، العدد 10، ص 190

⁵ - سوزان أكرم سلطان، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان للدراسات، عمان، 2006، ص 30.

4. إذا كانت نسبة الفرد أكبر من نسبة زملائه، فإنه يتولد لديه شعور بالعدالة يدفعه إلى الاستمرار في بذل الجهود وتحسين الأداء ليحافظ على مكانته في محيط عمله.
5. أما إذا كانت النسبة المتحصل عليها أقل من نسبة الآخرين هنا سيشعر بانعدام العدالة وهذا ما قد يترتب عليه التقليل من المدخلات أو زيادة النواتج لتحقيق التوازن والشعور بالرضا.

ثانياً: نظرية التوقع ل فروم Vroom

وتتركز النظرية على 3 مصطلحات¹.

- 1 القيمة:** يقصد بها العوائد والفوائد والامتيازات التي يتمنى العامل الحصول عليها مثل (المرتب، فرص الترقية، التقدير وتحقيق الذات، العلاقة الحسنة مع العاملين ... إلخ)، قد يحصل العامل على ترقية لكنها لا تؤثر على أدائه، بينما يحصل على علاوة بسيطة من تكون سبباً في تحسين أدائه وذلك للارتباط القوي بين الحصول على العلاوة والأداء.
- 2 التوقع:** يقصد بهذا المفهوم أن الشخص يتنبأ ويتوقع بأن ما لديه من إمكانيات وقدرات سوف تمكنه من القيام بالأداء المطلوب الذي سيؤدي إلى حصوله على العوائد والنتائج، ويعد التوقع مقياس من خلاله يستطيع الفرد قياس قوة العلاقة بين ما يبذله من مجهودات وبين مستوى الأداء الذي يمكن الوصول إليه بهذا المستوى من المجهود أو النشاط.
- 3 القوة:** استخدم فروم Vroom هذا المفهوم للتعبير عن الدافعية وعبر عنه بمعادلة رياضية كالتالي:

$$\text{القوة الدافعة لأداء عمل معين} = \text{قوة جذب الفعل} \times \text{التوقع}$$

ثالثاً: نظرية بورتير و لولر Porter and lawler

قام بورتير و لولر Porter and lawler في عام 1986 بتطوير نظرية التوقع ل فروم Vroom حيث قاما بإضافة متغير الرضا الوظيفي للعامل عن عمله، ويتحدد هذا الرضا بمدي تقارب العوائد المتحققة فعلياً للعامل مع النتائج التي يعتقد أنه يستحقها، فإذا كانت العوائد الفعلية لقاء ما قدمه الفرد من أداء وإنجاز تعادل أو تزيد على المكافئات التي يعتقد بأنه يستحقها، فإنه يتحقق لدى الفرد الرضا العام عن عمله، ويدفعه إلى تكرار الجهد والنشاط.²

رابعاً: نظرية حساسية العدالة (Huseman, Httfile & Miles,1987) The Equity Sensitivity Theory.

تصنف هذه النظرية من زاوية حساسية الأفراد إلى ثلاث أصناف وهي:

¹ - سعاد عبید الشمري، المضامين العلمية للعدالة التنظيمية نظرة عصرية وروية تربوية، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد 01، العدد 144، (2018)، ص 485.

² - الطويل، في سوزان أكرم سلطان، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، أطروحة دكتوراه في التربية، جامعة عمان الأردن، 2006، ص 29.

1. **الشخص الحساس للعدالة Equity Sensitive Person**: وهو الشخص الذي يخضع في تقييمه لافتراضات نظريتي العدالة والتبادل الاجتماعي، حيث يسعى هذا الشخص لتحقيق العدالة في التبادل الاجتماعي، فإذا أدرك هذا الشخص ظروف عدم العدالة فإنه يتحرك في أحد الاتجاهين: الاتجاه الأول: زيادة مدخلاته أو تخفيض مخرجاته في حالة الشعور بالغضب. الاتجاه الثاني: تخفيض المدخلات أو زيادة المخرجات في حالة الشعور بالذنب.
2. **الشخص الخيري Benevolent Person**: هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط حينما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية، وهذا الشخص يسعى دائما إلى تقديم المزيد من الالتزامات للغير بحيث تفوق ما يحصل عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي.
3. **الشخص غير الخيري Entitled Person**: هو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط حينما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة بالجماعة المرجعية، وهذا الشخص يسعى دائما للحصول على الفوائد من الغير بحيث تفوق ما يقدمه لهم من التزامات في علاقات التبادل الاجتماعي.

خامسا: نظرية الحرمان النسبي Relative Deprivation theory (مارتن 1981).

تقوم هذه النظرية على نفس فرضيات العدالة لـ Adams حيث تفترض قيام الفرد وبشكل مستمر بقياس مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة، ومقارنة نسبته مع نسبة الشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية، حيث سيواجه الشخص الحرمان النسبي إذا ما أشارت المقارنة الاجتماعية إلى عدم التساوي في توزيع المكافآت، وهو ما اعتبره آدمز Adams. أحد محوري الحرمان النسبي. ويشير هذا مصطلح إلى التناقض بين ما يتوقعه الفرد من عوائد أو مخرجات، وما يحصل عليه الفرد كمقابل لما قدمه من جهد معبرا عليه بالأرقام أو النسب، وهنا فرق مارتن Martin بين نوعين من الحرمان النسبي.¹

1 الحرمان الذاتي للفرد: ويشير إلى الحرمان الذي يعتمد على المقارنة الفردية بين الأفراد، وهنا بلورت هذه النظرية هذا النوع من الحرمان النسبي من خلال الأفكار التي فسرت سلوك الفرد في المؤسسة والذي يتأثر بدرجة كبيرة بمدى إحساسه بالمساواة في التوزيع بين الفوائد التي يحصل عليها والتكاليف التي يقدمها ضمن مجموعة العمل التي ينتمي إليها.²

2 الحرمان الجماعي: ويمثل الاستياء الذي يظهر نتيجة المقارنة بين جماعة العمل والجماعات المرجعية الأخرى، ويرتكز الإحساس بنوع الحرمان الجماعي على عدم التساوي بين الجماعات المختلفة، بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة، ونسبة نوع الجنس في كل

¹ - السكر عبد الكريم، أثر العدالة التوزيعية في الأداء الوظيفي _ دراسة ميدانية لأراء المديرين في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 39، العدد (2)، 2012، ص 235.

² - السكر عبد الكريم، مرجع سابق، ص 236.

جماعة، ونصيب كل جماعة من الموارد الموزعة، وبناءا على كل هذه المؤشرات يكون كل فرد معتقداته وتصوراتهِ بشأن عملية التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها.

وهنا تجدر الإشارة على أن ردود فعل الأفراد والشعور بالاستياء أو الحرمان تتأثر بمدى إيمانهم بالمؤسسة ومدى قدرتها وقابليتها للتغيير، وفي حالة ما إذا تبين نية وقابلية المؤسسة للتغيير، فهذا سيحفز الأفراد على القيام بمحاولات لتحسين سلوكياتهم و تصوراتهم، أما في حالة غياب هذه الرؤيا والتوجهات لدى المؤسسة، فإن ذلك حتما سيولد حالة عدم الرضا لدى الجماعة، والتي ينتج عنها مجموعة من التصرفات السلبية مثل التغيب عن العمل، ضعف الأداء وزيادة معدل دوران العمل.

الفرع الثالث: أهمية العدالة التنظيمية.

لقد زاد في الوقت الراهن الاهتمام بمفهوم بالعدالة التنظيمية باعتبارها إحدى المتغيرات التنظيمية ذات الأثر الهام على سلوك الأفراد، وبالتالي في تؤثر على كفاءتهم وأدائهم الوظيفي، ومن ثم على أداء المؤسسة بشكل عام، ويرجع ذلك الاهتمام إلى أن العدالة في المعاملة تعد ظاهرة إدارية فعالة، يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات التي تحاول التحول من مفهوم التركيز على الإنتاج إلى مفهوم التركيز على المعرفة، الذي يؤمن وبدرجة كبيرة بالابتكار والإبداع وتوليد الأفكار، هذا بالإضافة إلى أن مراعاة العدالة يسهم في رفع مستويات أداء الأفراد نظرا لإتاحة الفرصة لتوليد الأفكار وبناء جسر من الثقة بين العاملين و الإدارة من ناحية، وبين العاملين وبعضهم البعض من ناحية أخرى، هذا وقد تعتمد المؤسسة إلى تحقيق العدالة في المعاملة، حتى لا تقع تحت طائلة المسؤولية القانونية التي طالما تنبعت إليها التنظيمات العمالية واعتمدتها كمبدأ للمطالبة بالحقوق المهدورة¹.

وتتضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال النقاط التالية²:

1. إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة التوزيع العادل للرواتب والأجور في المؤسسة.
2. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار.
3. تسلط العدالة التنظيمية الضوء على الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وبالتالي بناء تصورات حول السياقات والمعاملات والعلاقات التنظيمية والإنسانية والاجتماعية والتجاوب معها من خلال ما تعكسه من حالات التجاوب ودرجات التفاعل التنظيمية.
4. تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء ونظم القرار وعلى سلوكيات الالتزام التنظيمي.

¹ - ناصر بن سيف السهلي، العدالة التنظيمية و أثرها على الولاء الوظيفي لدى القطاع الخاص، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية، جامعة الجزائر، 2021، ص9.

² - عمر محمد درة، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات المعاصرة، القاهرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، 2008، ص32.

5. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم وتصحيح الانحرافات وإقامة التصورات اللازمة بشكل يكفل استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات لدى المؤسسة.

الفرع الرابع: مبادئ وأشكال العدالة التنظيمية:

أولاً: مبادئ العدالة التنظيمية

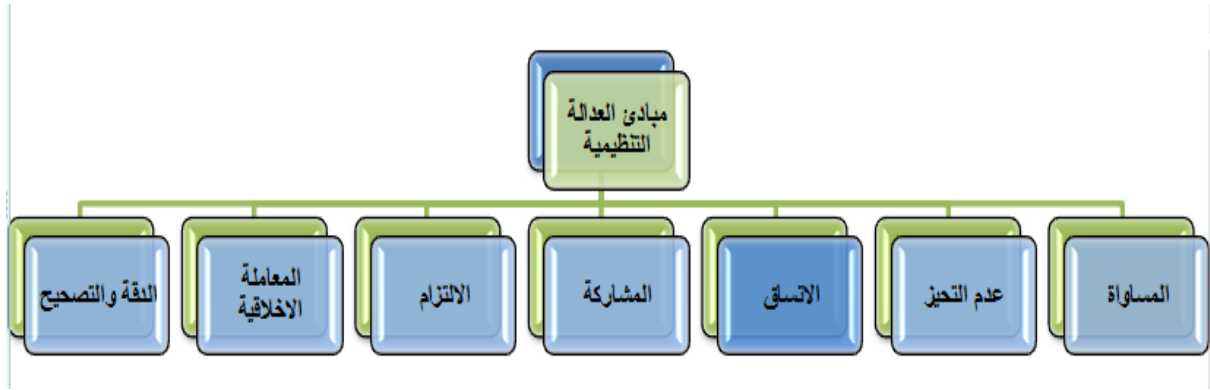
منذ العصور الوسطى أصبحت العبارة المتوارثة عن فكرة العدالة الإغريقية والرومانية التي تقضي بأن "العدل أساس الملك" مبدأً أساسياً لفلسفة الدولة، وغن كان واجب الحكام المتمثل في تحقيق العدل، يقابله في الجانب الآخر حق المحكومين في مقاومة الظلم، والجدل الأساسي في العدالة يتمثل في مسألة التوزيع بصفة خاصة¹.

يرى (Hoy & tarter 2004) أن للعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ أهمها²:

1. **مبدأ المساواة:** ويتمثل هذا المبدأ في تكافؤ الفرص والأجور والحوافز وساعات العمل وواجبات الوظيفة بين جميع الأفراد العاملين في المؤسسة.
2. **المبدأ الأخلاقي:** ويتمثل في الاستقامة، النزاهة، الشرف، الأمانة، الإخلاص والصدق.
3. **مبدأ الالتزام:** هو أن تلتزم المؤسسة بما كل هو عادل مثل: المعاملة الحسنة، المكافآت المستحقة وفق معايير تقييم الأداء والقوانين المطبقة.
4. **مبدأ الدقة والتصحيح:** يجب أن تكون الإجراءات المتخذة مبنية على أساس معلومات دقيقة وواضحة، وقابلة للتصحيح في حالة وجود خطأ.
5. **مبدأ المشاركة:** ويعني وجوب مشاركة جميع العاملين في المؤسسة في عمليات صنع واتخاذ القرارات وتطبيق الإجراءات.
6. **مبدأ الاتساق:** يجب أن تكون القرارات التوزيعية في المؤسسة متسقة، كما أن السلوك القيادي المتسق هو شرط ضروري لإدراك الموظفين للعدالة.
7. **مبدأ عدم التحيز:** لا ينبغي التمييز بين موظفي المؤسسة في العمليات التوزيعية والقرارات ولا الانحياز إلى موظف ضد آخر.

¹ توماس، ماير، وأودو فور هولت، المجتمع المدني والعدالة، (رائد النشر، وآخرون، مترجم)، القاهرة، الهيئة المصرية للكتاب، 2010، ص131.
² السيد عبد القادر محمد، وآخرون، واقع تطبيق العدالة التنظيمية بالجامعات اليمنية من وجهة العاملين بها، جامعة إب نموذجاً، مجلة العلوم التربوية، المجلد 04، العدد 04، 2009، ص 442.

الشكل رقم: (06) : مخطط مبادئ العدالة التنظيمية



المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على المعطيات النظرية

ثانيا: أشكال العدالة التنظيمية

تتعدد وتختلف الأوجه والأشكال التي تظهر وتبرز من خلالها العدالة التنظيمية والتي يمكن حصرها فيما يلي¹:

1- العدالة الداخلية: يعرف هذا الشكل من العدالة التنظيمية من خلال التداخل الحاصل بين وظائف المؤسسة الواحدة، الحاصل بين وظائف المؤسسة الواحدة، إذ يتم على أساسها تقديم وظيفة معينة بالمقارنة مع وظيفة أخرى داخل المؤسسة الواحدة، فالعاملون يتوقعون مثلا أن يحصل مدير المؤسسة على مخرجات (نواتج) تفوق تلك التي يحصل عليها نائبه، وأن يحصل هذا الأخير على نواتج تزيد عن مخرجات مساعده وهكذا. وبمعنى آخر فإن هذا الشكل من أشكال العدالة يشير إلى العدالة في الوظيفة ذاتها، إذ يجب أن يكون مبلغ الأجر عادلا على حسب: الكفاءات، المؤهلات، الخبرة الضرورية لشغل الوظيفة، كأن يكون أجر المحاسب يتناسب مع المؤهلات العلمية التي يمتلكها والجهود الفكرية التي تتطلبها هذه الوظيفة، فمن هنا يتحدد إدراك العاملين لمدى وجود عدالة تنظيمية من عدمه.

2- العدالة الخارجية: يركز هذا الشكل من العدالة التنظيمية على مقارنة التشابه بين الوظائف ضمن المؤسسات المتشابهة في النشاط، فمثلا يمكن المقارنة بين رواتب رؤساء هذه المؤسسات، والأهم في هذا الشكل من العدالة أنها تكشف أنظمة الأجور والرواتب وتحديد المخرجات بالنسبة للمؤسسات محل المقارنة، حيث يمكن التوصل في الأخير إلى مدى وجود عدالة تنظيمية في مؤسسة دون غيرها من المؤسسات.

3- العدالة الفردية: تعرف من خلال المقارنة التي يعتمد عليها العاملون في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة، لكن لا يمكن الحديث عن هذا الشكل من العدالة بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات، والتي قد تباعد بين المساهمات التي يعطيها الأفراد، والتي لا يمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري للمؤسسة الواحدة، إن هذه المقارنة التي يقوم بها الفرد تكون على عدة مستويات، كأن يقارن بين المكافآت التي يمكن أن يتلقاها فيما لو عمل بين موقع أو آخر داخل المؤسسة، ويقارن بينه وبين بقية الأفراد العاملين في نفس القسم

¹ - مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع العام نحو القطاع الخاص، ص 57-58

(مقارنة بين أداء العاملين الآخرين وما يتلقونه من حوافز)، ومن هنا يستطيع الفرد تقييم ما يحصل عليه هو، وما يحصل عليه غيره ممن تكافأ معهم في الجهد والأداء، ويحكم على وجود عدالة لدى الجهاز الإداري من عدمها¹.

المطلب الثاني: أبعاد العدالة التنظيمية

على الرغم من أن مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم إداري عام ينطبق على كافة المؤسسات، وبالرغم من إمكانية التعامل معه على أنه أحادي البعد، إلا أن غالبية الدراسات تناولت هذا المفهوم على أنه مشكل من العديد من الأبعاد والمتمثلة في، عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة المعلومات، والعدالة التقييمية، والتي سنتناولها في هذا المطلب ببعض من التفصيل.

الشكل رقم (07): أبعاد العدالة التنظيمية



المصدر: من إنجاز الطالبين اعتمادا على كتاب عمر محمد دره

الفرع الأول: العدالة التوزيعية Distributiv justice

العدالة التوزيعية: هي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، أي أنها تتعلق بعدالة توزيع المكافآت، وهذه العدالة ترتبط بالمخرجات أو النتائج التي يحصل عليها الفرد من أداء وظيفة معينة، وخاصة مخرجات توزيع الأجور أو المزايا العينية أو الترقيات، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المؤسسة عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذله من جهد مقارنة مع جهود زملائه².

ويؤكد " Organ " على أن إحساس العاملين بعدم عدالة التوزيع للمكافآت مثلا: مقارنة بما بذلوه من جهد يمكن أن يخلق نوعا من التوتر في العلاقات بين العاملين بعضهم البعض من جانب ، وبين العاملين وإدارة المؤسسة من جهة أخرى، ولفهم أثر عدالة التوزيع على العلاقات بين العاملين، ينبغي أخذ بالحسبان الأهمية النسبية لقيم العمل الاقتصادية والاجتماعية، فإذا زادت أهمية القيم الاقتصادية بالنسبة للعاملين، فإن الإحساس بالعدالة سوف يكون له الأثر الأكبر على سلوكهم، أما في الحالات التي تضافي فيها القيم

¹ - بلوط حسن إبراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، لبنان، دار النهضة، (2002)، ص 306-308.

² - Niehoff, Moorman, 1993, justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, academy of management journal, 36(3) P 25.

الاجتماعية على القيم الاقتصادية للعاملين، فإن الإحساس بعدالة التوزيع سوف يكون أقل أهمية في التأثير على سلوكياتهم.

على هذا الأساس يتبين أن لعدالة التوزيع جانبين أساسيين هما :

- الجانب المادي: يعبر عن مقدار ونوعية المكافأة والحوافز المقدمة للفرد.

- الجانب الاجتماعي: يعبر عن المعاملة الشخصية الحسنة التي يتلقاها الفرد من طرف مرؤوسيه.

وقد تم تحديد مجموعة من القواعد الأساسية التي تقوم عليها العدالة التوزيعية والتي كانت كما يلي:

1. قاعدة المساواة: تقوم هذه القاعدة على إعطاء المكافآت على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل، يستحق مكافأة أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على اعتبار ثبات العوامل الأخرى لديهم فإذا حدث العكس فهذا يعتبر تجاوزا لقاعدة المساواة¹.

2. قاعدة النوعية: تعني أن كل الموظفين وبغض النظر عن متغيراتهم وخصائصهم الشخصية، يجب أن يتساووا في فرص الحصول على المكافآت، فمثلا عندما تقدم المؤسسة الخدمة الاجتماعية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات جميع الموظفين دون استثناء وليس فقط الذين يعملون بجد.

3. قاعدة الحاجة: وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة على الآخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى، فمثلا: إذا أرادت المؤسسة زيادة الأجور وكان هناك شخص متزوج ولديه أطفال، وهناك افتراض لوجود شخص غير متزوج وعلى افتراض تساوي الأشياء الأخرى، فإن الموظف الأول يجب أن يقدم على الثاني وذلك لحاجة الموظف الأول لزيادة الأجر أكثر من الثاني فإذا حدث العكس فذا يعتبر تعارضا مع قاعدة الحاجة².

الفرع الثاني: العدالة الإجرائية Procedural justice

العدالة الإجرائية: هي الإجراءات الرسمية العادلة المرتبطة بالتوزيع العادل للمكافآت والحوافز، فهي تمثل انعكاسا لمدى إحساس العاملين بعدالة المعايير التي استخدمت في تحديد المخرجات، ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للموظف مناقشة الأسس والقواعد التي سوف يتم على أساسها تقييم أداءه، وذلك لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات والسعي من خلال التشاركية للتقليل من الأخطاء والانحياز في القرارات التي يتم اتخاذها.

وحتى تكتسب الإجراءات التنظيمية صفة الموضوعية والعدالة لا بد لها من أن تتوفر على جانبين هما³:

¹ - خالدية مصطفى عطى وآخرون، العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي، مجلة كلية العلوم الجامعة، العدد 23، العراق، 2013، ص:131.

² - عبد الكريم السكر، أثر قواعد العدالة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 08، العدد 03، 2012، ص:526.

³ - عبد الكريم السكر، مرجع سبق ذكره، ص: 39.

الشرط الأول: أن يتفق الطرفان الأول الذي يضع الإجراءات التنظيمية (الإدارة) والثاني الذي يتأثر بها

(العمال) على الأسس الموضوعية التي على أساسها يتم تطبيق تلك الإجراءات.

الشرط الثاني: يجب على الإدارة تقديم المعلومات الكافية والمتعلقة بكيفية تطبيق هذه الإجراءات للعامل كما يحق له المطالبة بها.

ويري (Greenberg) أن العدالة الإجرائية تشتمل على جانبين هما:

الجانب الهيكلي: وهو الجانب الذي يعبر عن الجانب الرسمي للعدالة داخل المؤسسة مثل: إجراءات تقييم الأداء، تحديد الأجور، النقل ومختلف الترقيات.

الجانب الاجتماعي: وهو الجانب الذي يعبر عن احترام متخذي القرارات للعاملين، عن طريق أعلامهم بكيفية اتخاذ القرارات، ويدعى هذا الجانب بـعدالة التعاملات.

ويري (Leventhaal & fry 1980) أن العدالة الإجرائية تركز على عدة معايير أهمها:

1. أن تطبق الإجراءات بنوع من الثبات والتناسق عبر الأفراد وعبر الزمن.
2. طمس المحاباة و البعد عن أي نوع من التحيز.
3. دقة المعلومات التي استندت عليها عمليات اتخاذ القرارات.
4. وجود آليات لتصحيح القرارات الخاطئة.
5. الالتزام بالنواحي الأخلاقية والمعايير السائدة.
6. حماية مصالح الأفراد و المجموعات وذلك بالأخذ في الاعتبار كل التأثيرات الناتجة عن تطبيق القرارات.

الفرع الثالث: عدالة المعلومات Informational justice

إن مفهوم الحق في الوصول إلى المعلومة، يشمل مختلف المعلومات، مهما كان نوعها والشكل الذي تكون عليه، فهي بذلك تشمل عبارة المعلومات على كل المستندات الخطية، الملفات الإلكترونية، التسجيلات السمعية والبصرية، صور كما أنها تتضمن كذلك التقارير، محاضر واجتماعات، إحصاءات، عقود، أو غير ذلك¹.

وهي تعني حصول العاملين بالمؤسسة على المعلومات الصحيحة والضرورية والكافية حول أسباب انتهاج الإدارة المسيرة لسياسة معينة أو إجراءات محددة، وتقديم الإدارة للتبريرات والتوضيحات.

والشروح المناسبة لمن يتأثرون بهذه الإجراءات، ومدى وجود قناة أو نسق اتصالي جيد بين الإدارة والعاملين بالمؤسسة. وهي أيضا: وسيلة اجتماعية لتحقيق العدالة الإجرائية، وتتضمن توفير معلومات واضحة للعاملين والمستفيدين من المخرجات حول القرار المتخذ في إجراء التوزيعات المختلفة، بمعنى تقديم تبرير لإجراءات

¹ - Griffin & Gregory (2014), **organizational people and organization**, (11 the.ed), lengage learning, p: 394.

القرار، وعدالة المعلومات تتحقق بمنح للعامل الحقوق التالية¹:

- 1- حق الحصول على المعلومات التي يطلبها مما تحتفظ به الإدارة من ملفات
- 2- حق الحصول على المعلومات الشخصية المحفوظة عن العامل، لغرض تصحيحها أو تحديثها عندما تكون هذه المعلومات ناقصة أو غير صحيحة أو مضللة.
- 3- الحق لإعطاء أي عامل أسباب اتخاذ أي قرار بحقه من قبل الهيئات التي تصدر القرارات (تسبب القرارات الإدارية المتخذة ضد الأفراد).
- مبادئ عدالة المعلومات: لقد أصبح الحق في الوصول إلى المعلومة من المبادئ الأساسية لصانعي السياسات في المؤسسات عند صياغة التشريعات والإجراءات وهذه المبادئ هي²:

- 1 - الوصول إلى المعلومة حق للجميع دون استثناء.
 - 2 - الوصول إلى المعلومة هي القاعدة والسرية والإسناد.
 - 3 - يطبق الحق على الهيئات والمؤسسات كافة مهما كان نوعها أو شكلها القانوني.
 - 4 - يجب أن يكون تقديم طلبات الحصول على المعلومات سهلاً وسريعاً ومجانياً.
 - 5 - يقع على عاتق المسؤولين والمدراء واجب مساعدة طالبي المعلومات.
 - 6 - ينبغي تعليل الرفض.
 - 7 - سمو المصلحة العامة على السرية.
 - 8 - يتمتع الجميع بحق استئناف القرار السلبي الصادر في غير صالحهم.
 - 9 - ينبغي على المؤسسات نشر المعلومات الأساسية حكماً.
 - 10 - يجب أن يتمتع الحق بحماية هيئة مستقلة (نقابة، تمثيلية، لجنة).
- ويمكن قياس هذا النوع من العدالة بعدة مؤشرات منها: الصراحة، الشفافية، توضيح الإدارة لمبررات الإجراءات المتخذة، اهتمام الإدارة بالتغذية الراجعة، توعية الإدارة للعاملين بالمسؤوليات والمهام والقوانين المتعلقة بمهامهم، وجود نظام للمعلومات بالمؤسسة عن العمال وبياناتهم وغيرها من مؤشرات القياس.

الفرع الرابع: العدالة التقييمية Evaluative Justice

تعرف العدالة التقييمية على أنها: العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح بتقييم أداء العاملين بطريقة عادلة تؤمن لهم الاستقرار الوظيفي³.

كما يعرفها البشاشة على أنها: درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل، مما يعزز اطمئنانه إزاء ترقبته ونموه الوظيفي وتقييم أداءه¹.

¹ - Scott, B. A., & al. **Justice as Dependent Variable: Spordinate Carisma as a Predector of Interpersonal and Informational Justice Preceptions.** journal of Applied Psychology, 92 (6), (2007). pp 1597-1609.

² - البرغوثي بلال، الحق في الإطلاع أو (حرية الحصول على المعلومة)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2004، ص: 11

³ - محمد علي عطايف الزهراني، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية، 1434هـ، ص: 45.

من خلال هذين التعريفين يتضح لنا أن مراعاة العدالة والإنصاف أثناء تقييم المؤسسة لأداء عاملها خطوة مهمة وجد حساسة بالنسبة لمستقبل المؤسسة وعاملها، فالتقييم النزاه الصادر بحق كل عامل يعطيه الراحة النفسية والثقة في القرارات الإدارية المتخذة بشأنه والمبنية على المستوى الفعلي لأدائه وسلوكه.

إن العدالة التقييمية هي المصفة الحقيقية للتعرف على الخصائص الموضوعية لنظام تقييم الأداء في المؤسسة، إلى جانب إمكانية الوقوف عند الاختلافات الفردية في أداء وسلوك العاملين، وكذا الاختلافات التنظيمية، مما يجعل عدالة تقييم الأداء شرطاً ضرورياً في نجاح المؤسسة وفعاليتها، وفي بناء الثقة المطلوبة في عدالة ودقة نظم التقييم فيها؛ خاصة بالنسبة لتلك الوظائف التي تفتقر إلى معايير كمية يمكن من قياس أدائها بسهولة، مما يجعل من عدالة نظام التقييم نزاه ودقيق وفعال وخال من الأخطاء الشائعة التالية²:

1. أخطاء مصدرها خصائص الدور للمقيم والمقيمين.
2. أخطاء مصدرها أداة التقييم.
3. أخطاء مصدرها بيئة التقييم.
4. أخطاء بسبب عملية التقييم.

المطلب الثالث: محددات وأثار العدالة التنظيمية

هناك مجموعة من المحددات أو العوامل المؤثرة على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية، فمنها ما يتعلق ببيئة المؤسسة الداخلية ومنها ما يتعلق بالبيئة الخارجية، كما أن لها تأثيرات على العديد من المتغيرات التنظيمية كالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

الفرع الأول: محددات العدالة التنظيمية

أولاً: العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية: هي عبارة عن مجموعة من المتغيرات والعناصر التي تؤثر على أداء المؤسسة سواء بشكل سلبي أو إيجابي، ويتطلب فهم العدالة التنظيمية الفهم الصحيح للبيئة الداخلية والتعرف على خصائصها والتمثلة في³:

1. الهيكل التنظيمي: هو عبارة عن تجمع منطقي للإجراءات المترابطة لتكوين كمي موحد تمارس من خلاله السلطة التنفيذية مختلف العمليات الإدارية والرقابية. فهو مصدر أساسي من مصادر تحقيق العدالة التوزيعية والإجرائية، فمن خلاله يتم تحديد العديد من الأوجه التنظيمية ذات التأثير على إحساس العاملين بالعدالة، ونذكر منها: درجة المركزية واللامركزية في اتخاذ القرارات، درجة الرسمية، إلخ¹.

¹ - سامر عبد المجيد البشاشة، مرجع سابق، ص: 430.

² - محمد علي عطايف الزهراني، العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية، 1434هـ، ص: 45.

³ - أشرف عبد التواب عبد المجيد، وزهير سمران مرزوقي العوفي، العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفات التربويات بمدينة تبوك، ص: 16.

- 2. الصراع التنظيمي:** يعد الصراع بمثابة تفاعل اجتماعي يمارسه الفرد بشكل عملي أو ضمني، في المؤسسة بغية تحقيق هدف ما، إن التفاعل الذي يحدث بين العاملين داخل المؤسسة، يمكن أن يؤدي إلى نشوء نوع من الصراع فيما بينهم، مما يؤدي إلى توليد إحساس بعدم عدالة المؤسسة خاصة في الحالات التي يصل فيها الصراع إلى الحد الذي يصعب السيطرة عليه وتطغى سلبياته على إمكانية الاستفادة منه².
- 3. عدالة الأجور:** "الأجر هو ما يدفع مقابل العمل، قد يكون في شكل نقود أو في صورة سلع وخدمات" وهو يمثل أحد العوامل المؤثرة على إحساس الفرد بالعدالة التنظيمية، خاصة عدالة التوزيع لأن الفرد يقارن ما يحصل عليه من أجر مقابل ما يحصل عليه زملاؤه المماثلين له في نوع العمل وحجم الجهد فإن كانت النتيجة سلبية فإن ذلك سوف يؤثر على إدراكه للعدالة³.
- 4. تقييم الأداء:** " هو العملية التي يتم من خلالها تقديم الأداء الحالي أو السابق للفرد مقارنة بمعايير الأداء الموضوعية، وأيضا تحديد مدى جودة أو عدم جودة ما قدمه الفرد من أداء في العمل". فعندما تكون نتائج تقييم الأداء معبرة بشكل موضوعي على مستوى الأداء الفعلي، وعندما تتاح للعاملين الفرصة في إبداء الملاحظات عن عملية التقييم فإن ذلك سيسهم في الإحساس بالعدالة خاصة عدالة الإجراءات⁴.
- 5. الشفافية:** "هي أن يكون النظام مكشوف وليس سرى، وغالبا ما تستخدم السرية للتعتيم على التحيز الواضح"، وترتبط السرية بوضع الإجراءات وتوفير المعلومات لمن يحتاجها دون قيود؛ فهي تساعد على تتبع عملية تقييم الأداء وتسهل عملية الرقابة، وبالتالي ضمان عدم انحراف المعايير التي تدعم شرعية القرارات⁵.
- ثانيا: العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية:** إن فهم البيئة الخارجية للمنظمة يعتبر شرطا أساسيا لتحقيق العدالة التنظيمية ومن بين هذه العوامل نذكر ما يلي:
- 1. المتغيرات السياسية:** ويقصد بها مجموعة المتغيرات التي تتحكم بالمناخ السياسي السائد في الدول وأنظمة الحكم؛ فالقوى السياسية تعمل على خلق المناخ المستقر من خلال الجهود المبذولة لسن القوانين والتشريعات المؤسسة للأعمال والقوانين التي تحمي مصالح العمال من خلال السماح لهم بتشكيل نقابات عمالية، ووضع القوانين التي تحمي العاملين من مختلف الضغوط.
- 2. المتغيرات الاقتصادية:** يلاحظ بصفة عامة الارتباط الشديد بين المتغيرات الاقتصادية والسياسية، فكل نظام سياسي له فلسفة اقتصادية، فأى تغير على الساحة السياسية يواكبه تغير في المتغيرات السياسية الاقتصادية وبالتالي يؤثر بشكل مباشر على العدالة التنظيمية.
- 3. المتغيرات الاجتماعية:** تتمثل هذه المتغيرات في القيم، العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، التي تؤثر على سلوكيات العاملين والعلاقات الشخصية فيما بينهم ونظرتهم للقيادات التنظيمية، فالعدالة السائدة في

¹ - محمد الصوص ، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، مجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 ، ص:39.

² - حسين أحمد الطراونة، وآخرون، نظرية المنظمة، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، 2012، ص: 310.

³ - علي غربي، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر، القاهرة، مصر، 2007، ص: 223 .

⁴ - سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، الأردن، 2006، ص: 369.

⁵ - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2007، ص: 237.

المجتمع ككل هي التي نجدها في المؤسسات، فتطورها أو تراجعها ينعكس بشكل مباشر على نظم العدالة في المؤسسات.

4. المتغيرات التكنولوجية: يمثل التسارع اللا محدود على للتغيرات التكنولوجية تحديا كبيرا بالنسبة للمنظمات الحديثة، نظرا لتأثيرها المحتمل ليس فقط على هيكل وأداء وكفاءة المؤسسة فقط، بل يمس أيضا العدالة التنظيمية باعتبارها من مفرزات تغيرات الهيكل التنظيمي، وذلك من خلال ما تحدثه من أثر على أداء العمالة¹.

الفرع الثاني: آثار العدالة التنظيمية

إن إحساس العاملين بعدم وجود عدالة تنظيمية يؤدي بالضرورة إلى وجود ردود أفعال من طرفهم، قد تؤثر سلبا على التنظيم والأداء وتأخذ هذه الردود صور متعددة ومختلفة نذكر منها الآتي:

أولا: الآثار السلبية لعدم وجود العدالة التنظيمية

توصلت معظم الدراسات إلى أن غياب العدالة التنظيمية أو أحد أبعادها يمكن أن يؤثر سلبا على أداء المؤسسات، وله التأثير على بعض المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة الوثيقة بأداء العاملين وذلك على النحو التالي²:

1. زيادة الضغوط الوظيفية: نتيجة لعدم وجود عدالة تنظيمية خاصة البعد الإجرائي منها، يؤدي إلى العديد من أنواع الضغوط منها (العدائية، الغضب، المزاجية، ردود الأفعال السلبية، انخفاض الإبداع، زيادة معدل دوران العمل).

2. زيادة سلوكيات إعاقة الإنتاجية: تتضمن تصرفات علنية منها: (السرقة، تجاهل التعليمات، العداء التنظيمي، الإهمال، الانحراف).

3. زيادة السلوك العدواني اتجاه المؤسسة: يقصد به الانحراف الموجه للإنتاج، حيث يستهدف هذا السلوك خفض جودة العمل، وكميته ويمس كذلك الاعتداء على المعدات والآلات وكافة ممتلكات المؤسسة.

4. زيادة السلوك العدواني الموجه للأفراد: يتمثل هذا الانحراف في العلاقات الشخصية؛ فانهدام العدالة في القرارات التنظيمية يسبب الشعور بالغضب والاستياء، حيث أن العمال ينظرون إلى علاقتهم مع المؤسسة على أنها نوع من التبادل الاجتماعي.

5. زيادة الاحتراق الوظيفي: وهو يعبر عن مختلف ردود الأفعال نتيجة لضغوط العمل المزمدة أو الطويلة، ويتميز بثلاثة معالم رئيسية: تقلص وجود الحافز مع الشعور بالإرهاق والإنهاك، غياب المتعة في العمل، عدم الإيمان بالقدرة على إنجاز الأعمال.

¹ - عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية المهمة القادمة للموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2002، ص: 117.

² - العطوي حسين، العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورهما في تقليل سلوك العمل المنحرف، دراسة تطبيقية في مصنع إسمنت المثني، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 2014، 21، ص 172.

ثانيا: الآثار الإيجابية لوجود العدالة التنظيمية

يمكن نجاح أي مؤسسة في مدى قدرتها على تحقيق أفضل النتائج وأكثرها واقعية، وقد أكدت العديد من الدراسات على النتائج الإيجابية للعدالة التنظيمية نذكر منها¹:

- 1. سلوك المواطنة:** يؤثر وجود العدالة ايجابيا في مكونات سلوك المواطنة، وذلك لأن إحساس الموظف بالعدالة والإنصاف وفيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية تولد لديه الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة، وبالتالي الانخراط في كثير من الممارسات التطوعية غير الرسمية أو سلوك المواطنة التنظيمية².
- 2. ثقة الفرد في نظام تقييم الأداء:** إن ثقة العامل في عدالة ودقة نظام التقييم المطبق بالمؤسسة تزداد كلما شعر بأن هذا النظام يتصف بالعدالة التنظيمية ويتحقق ذلك عندما يدرك الفرد أن تقديرات التقييم تتم على أساس الجهد المبذول واستقرار معايير التقييم وكذلك إتاحة الفرصة للعامل لإبداء رأيه نحو عملية التقييم³.
- 3. زيادة دافعية الجماعة:** تؤثر العدالة التنظيمية على روح فريق العمل والجماعة وهذا الأخير يؤثر على دوافع الفرد لزيادة مكافآت وعوائد الجماعة وليس للفرد وحده، وإن الإجراءات والمعاملات العادلة توجهان رسالة للفرد على أن الجماعة تقدر كل عضو فيها⁴.
- 4. أداء العمل:** تؤثر العدالة التنظيمية على نوعية وكمية الأداء، فشعور العامل بالعدالة يولد لديه الشعور بالارتياح مما يؤثر على أداءه كما ونوعا، والالتزام بالمواعيت والحضور اليومي وعدم التغيب.
- 5. الالتزام التنظيمي:** يتمثل الالتزام التنظيمي في رغبة الفرد القوية للبقاء كعضو داخل المؤسسة، مع استعداده التام لبذل أقصى جهد لصالحها ويكون ذلك من خلال القيم التي تتبناها المؤسسة، وقبوله للأهداف التي تسعى لتحقيقها.
- 6. الحد من الفساد الإداري:** يعد العامل الأخلاقي في مقدم العوامل التي يمكنها أن تلعب دورا رئيسا في محاربة الفساد، حيث أن القرارات غير العادلة في منح بعض الموظفين أقل من مستحقاتهم، عندما يكون هناك قصد في ذلك، فإنها تصنف كأحد أنماط الفساد الذي يمثل ظلما صريحا يترك أثرا سلبيا على العاملين المهزومة حقوقهم، مما يولد الغيظ لديهم⁵.

¹ - elakrami assaad, guerrero sylvie,neveu jan pierre, **comportement organisationnel**, France, editions de boeck, 2006, P 68

² - زهور سمران مرزوق العوفي، أشرف عبد التواب عبد الحميد، **العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفات التربويات بمدينة تبوك**، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 80، ديسمبر، 2016، ص: 347.

³ - سارة زوييتي، **مقاربة نظرية لمفهوم العدالة في العمل في ضوء بعض الدراسات**، مجلة أفق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 05، الجزائر، 2016، ص: 118.

⁴ - حمد بن سلمان البدراني، **إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية**، أطروحة دكتوراه فلسفة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص: 61.

⁵ - حسين حريم، **إدارة الموارد البشرية إطار متكامل**، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص: 120.

الشكل رقم (08): الآثار السلبية والإيجابية للعدالة التنظيمية

آثار العدالة التنظيمية	
آثار إيجابية	آثار سلبية
✓ تحسين سلوك المواطنة ✓ ثقة الفرد في نظام تقييم الأداء ✓ زيادة دافعية الجماعة ✓ الالتزام التنظيمي ✓ الحد من الفساد الإداري	✓ الضغوط الوظيفية ✓ سلوكيات أعاقة الإنتاجية ✓ السلوك العدواني اتجاه المؤسسة ✓ سلوك عدواني اتجاه الأفراد ✓ الاحتراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على ما سبق

الفرع الثالث: طرق الحفاظ على العدالة التنظيمية

تسعى المؤسسات للحفاظ على استقرارها وضمان السير الحسن لمصالحها، عن طريق ضمان مستوى شعور مقبول للعدالة التنظيمية لدى العاملين ولا يتم ذلك إلا بأخذ النقاط التالية بعين الاعتبار¹:

1. ضرورة اختيار الموظفين والإداريين على أسس واضحة تجمع بين الكفاءة العملية والعلمية ورجاحة العقل.
2. إعطاء الموظفين حقوقهم ومنحهم فرصة المشاركة في عملية صنع القرار.
3. التركيز على الثواب والعقاب العادلين بين الموظفين.
4. العمل على تحقيق عدالة الرواتب والأجور والمكافآت والحوافز استنادا إلى عمليات تقييم الأداء الموضوعي.
5. ضرورة وجود توزيع عادل في الأعباء والواجبات والوظائف بين الأفراد؛ وذلك من خلال تصنيفات الخبرة والمهارة التي يمتلكونها.
6. توفير المناخ الملائم للعمل بحيث كلما توفر المناخ الإيجابي أرتفع هامش الراحة النفسية للعمال وبالتالي زيادة الشعور بالعدالة التنظيمية.
7. تحسين نوعية الإشراف حيث أنه كلما كانت علاقة المشرف بالعاملين حسنة يسودها الاحترام المتبادل بين الطرفين، كلما زاد الشعور بمستوى إدراك العدالة التنظيمية بينهما.

المبحث الثالث: دراسات سابقة حول الرقمنة والعدالة التنظيمية

المطلب الأول: التأصيل النظري لعلاقة الرقمنة بالعدالة التنظيمية

الرقمنة والعدالة التنظيمية هما مفهومان يتداخلان في سياق المؤسسات الحديثة، يمكن تصور العلاقة

¹ - دويدار محمد، 2011، أثر إدراك العدالة التنظيمية على الإدراك السياقي للعاملين بهيئة ميناء دمياط ، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، المجلد 03، العدد 35، ص 167.

النظرية بين استعمال التقنيات الرقمية والحكم على وجود علاقة من عدمه من خلال قدرة الرقمنة على تحقيق مبادئ العدالة التنظيمية (الشفافية والنزاهة، الدقة والتصحيح،) داخل المؤسسات.

الفرع الأول: علاقة الرقمنة بالعدالة التوزيعية:

تلعب الرقمنة دورا هاما في تحسين عدالة توزيع الموارد والمكافآت داخل المؤسسات من خلال استخدام الأدوات التكنولوجية يمكن تحقيق توزيع أكثر شفافية وموضوعية وفيما يلي بعض الطرق التي تساهم بها الرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية¹:

1- المساواة: إن أتمنت العمليات الإدارية في مختلف مراحلها يمكن المؤسسة من إدارة البيانات الشخصية، أنظمة الرواتب، المزايا والمكافآت بكفاءة عالية، فهذا يضمن التعامل العادل والمتسق مع جميع العاملين فيما يتعلق بحقوقهم ومستحققاتهم، من خلال بعض الخوارزميات والتقنيات يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص الموارد بشكل عادل ومتساو وفقا للقدرات والمساهمات الفردية، وتجنب التوزيع غير العادل الناجم عن التصورات العاطفية والمحاباة.

2- تكافؤ الفرص: برامج التعلم الإلكتروني تتيح للموظفين إمكانية الوصول إلى برامج التدريب والتطوير المهني بشكل متساو للجميع، مما يساهم في تحقيق عدالة الفرص في تحسين مهاراتهم ومعارفهم بشكل مستمر، وهو ما يدعم الإنصاف في الترقية والتطور الوظيفي، وبالتالي الحصول على مدخلات ومكافآت إضافية تتناسب مع الكفاءات والمهارات المكتسبة حديثا².

3- عدالة التوظيف: تمكن منصات التوظيف المدعمة بالذكاء الاصطناعي المؤسسات من نشر إعلانات التوظيف بكل شفافية، حيث يمكن لجميع من تتوفر فيهم الشروط والترشح والمشاركة في المسابقات، كما أن عمليات الانتقاء تتم اعتمادا على تحليل السير الذاتية وتحديد أفضل المرشحين بناء على مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية فقط، دون التأثير بالعوامل الأخرى الجنسية، العرقية، العلاقات الشخصية.

4- التحديد الدقيق لنظام التوزيع: تسهل أنظمة المعلومات على إدارة المؤسسات تحليل ودراسة سوق العمل والرواتب في الوقت الحقيقي، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة (المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية)، مما يساعدها في تصميم نظام للأجور والمكافآت عادل وتنافسي اعتمادا على تحليل بيانات الشركات المنافسة والمماثلة، وهذا ما يشعر الموظفين بوجود عدالة داخل مؤسستهم حيث يمكنهم مقارنة مخرجاتهم بمخرجات عمال المؤسسات الأخرى.

الفرع الثاني: علاقة الرقمنة بالعدالة الإجرائية

هناك علاقة وثيقة بين الرقمنة والعدالة الإجرائية في المؤسسات، فالرقمنة توفر المناخ الملائم لتوحيد المعايير

¹ - Xinran Zhang, Maxwell Fordjour, **The Impact Of Artificial Intelligence On Organizational Justice And Project Performance: A Systematic Literature And Science Mapping Review**,

² -Vishwakarma, L.P.; Singh, R.K. **An Analysis Of The Challenges To Human Resource In Implementing Artificial Intelligence. In The Adoption And Effect Of Artificial Intelligence On Human Resources Management**, Part B (Emerald Studies In Finance, Insurance, And Risk Management); Emerald Publishing Limited: Bingley, UK, 2023; P. 84.

المستخدمة في اتخاذ القرارات والإجراءات التنظيمية وذلك من خلال النقاط التالية¹:

1- توحيد الإجراءات : بفضل الأنظمة الرقمية، يمكن توحيد الإجراءات والمعايير المتبعة في عمليات التوظيف والتقييم والترقية، وهذا ما يقلل من التباين والاختلافات التي قد تؤدي إلى شعور الموظفين بعدم العدالة.

2- عدم الانحياز الشخصي : تقلل الرقمنة من تأثير التمييزات الشخصية حيث أنها لا يمكن أن تكون متحيزة اتجاه شخص أو فئة دون أخرى، لأنها تستخدم خوارزميات مصممة على ضوء معايير موضوعية لاتخاذ القرارات فهي تتعامل مع معطيات رقمية وليس مع أشخاص².

3- الدقة والتصحيح : توفر الأنظمة الرقمية إمكانية تتبع العمليات الإدارية وتدقيقها بسهولة مما يسهل من اكتشاف الأخطاء والانحرافات وتصحيحها بشكل سريع وفعال.

4- المشاركة : تشجع الرقمنة جميع الموظفين على المساهمة والمشاركة في عمليات وضع المعايير المستخدمة في اتخاذ القرارات والإجراءات الإدارية عبر مختلف المنصات الإلكترونية، مع ضمان حق الجميع في التعبير عن آرائهم بدون خوف من التمييز أو العقاب.

الفرع الثالث: علاقة الرقمنة بعدالة المعلومات

1- الوصول المفتوح للمعلومات : تتيح الوسائط الرقمية الفرصة لكافة الموظفين للوصول إلى المعلومات الضرورية بشكل سريع وفعال عبر العديد من المنصات والشبكات الداخلية وقواعد البيانات الرقمية³.

2- الإشعارات والتحديثات : يمكن للأنظمة الرقمية إرسال إشعارات وتحديثات تلقائية للموظفين حول السياسات الجديدة أو التغييرات في الإجراءات، كما يضمن إطلاع الجميع على المستجدات وهو ما يعزز من العدالة في تطبيق سياسات المؤسسة.

3- سهولة الوصول للمعلومات والبحث الفعال : إن التخزين الرقمي للبيانات والمعلومات في أماكن مركزية مثل البيانات السحابية يسهل على الموظفين الوصول إليها في أي وقت ومن أي مكان. كما يمكنهم باستخدام أدوات وتقنيات البحث المتقدمة من العثور على المعلومات بسرعة وبدقة مما يساهم في توفير الوقت والجهد ويعزز من عدالة المعلومات.

4- الأمن والحماية : تتمتع البيانات والمعلومات الإلكترونية بدرجة عالية من السرية والأمان لأنها تستخدم وسائل حماية متقدمة مثل التشفير وأذونات الوصول والاستخدام. مما يضمن أن المعلومات الحساسة متاحة فقط للأشخاص المصرح لهم بذلك، ويقلل من مخاطر التسريب أو الاستخدام غير المشروع.

¹ - <https://ideascale.com/blog/what-is-digital-transformation-in-government/>

² - Adel Mahmoud Al Samman, AbdInasser Mouhamed, **Artificial Intelligence, Organizational Justice, And Organizational Trust**, Towards A Conceptual Framework; International Conference In Emerging Intelligence System, Usa. 2024

³ - Terry Beckman, Mark Harcourt, **Organizational Control and Justice Perspectives**, Journal of Business Ethics, 28 February 2024.

5- التغذية الراجعة : تمكن الأدوات الرقمية الموظفين تقديم استفسارات أو طعون أو شكوى، أو ملاحظات حول قرارات معينة إلى الإدارة هذه الأخيرة تستجيب لتعريف وفي وقت قياسي لهذه الطلبات باستخدام نفس الأداة الرقمية.

6- تحسين عملية التواصل: توفر التكنولوجيا الرقمية أدوات فعالة للتواصل مثل البريد الإلكتروني ومنصات العمل المشتركة، التي تساهم في تبادل المعلومات بشكل أكثر فعالية ووضوح مما يعزز من العدالة التفاعلية بين الموظفين والإدارة.

الفرع الرابع: علاقة الرقمنة بالعدالة التقييمية:

يمكن للرقمنة أن تلعب دورا مهما في تحقيق عدالة التقييم من خلال تقديم أدوات تقييم تعتمد على تحليل البيانات بكل نزاهة وحياد تعزيزا للشفافية من خلال النقاط التالية¹:

1- التقييم الموضوعي: أنظمة تقييم الأداء (Performance Management Systems) تساهم في تتبع وتقييم أداء الموظفين بناء على مؤشرات أداء محددة وموضوعية، هذه المؤشرات تكون مبنية على معايير دقيقة مثل: إنجاز المهام المسندة، تحقيق الأهداف، الالتزام والكفاءة، مما يضمن أن التقييمات تعتمد على جودة الأداء وليست على عوامل أخرى.

2- التقييم متعدد المصادر: استخدام الوسائط الإلكترونية في جمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالأفراد موضوع التقييم من مصادر متعددة مثل: الزملاء، المدراء والعملاء باستخدام وسائط استطلاع الرأي أو الاستبيانات لجمع المعلومات حول زملائهم أو مشرفيهم يمكن أن يوفر صورة شاملة وأكثر دقة حول أداء الموظف.

3- التقييم المستمر: توفر أنظمة التقييم الرقمية أدوات لإجراء تقييمات دورية ومستمرة نظرا لأنها لا توفر الوقت والجهد والتكلفة، بدلا من التقييم التقليدي في نهاية كل سنة مالية، الذي لا يعكس الأداء الفعلي بدقة وهذا ما يعطي الفرصة للموظفين عن طريق التغذية الراجعة وعلانية وشفافية التقييم للسعي لتحسين أدائهم وتدارك نقاط ضعفهم والتي تم تحديدها في نتائج التقييم الرقمي².

4- التقييم المستند إلى بيانات: من خلال الأتمتة والذكاء الاصطناعي يمكن اتخاذ القرارات التقييمية المبنية على البيانات الرقمية الدقيقة والموضوعية، بتطبيق معايير ثابتة وموضوعية بكل حياد دون تدخل العامل البشري، حيث يتم ضمان أن نتائج التقييم تتمتع بنزاهة ومصداقية استنادا على الأداء الفعلي وليست على انطباعات شخصية وتصورات ذاتية قد تخطئ أو تصيب وهو ما يشعر الموظف بالرضا ووجود عدالة تقييمية عن هذا التقييم وإن كان في غير صالحه.

¹ - الياسن.ح، العنزي.م، الغامدي.ع، أثر التحول الرقمي التنظيمي على أداء الموظف، دراسة حالة دولة الإمارات، 2022.

² - Unter hitzenberger, C.; Bryde, D.J. **Organizational justice, project performance, and the mediating effects of key success factors.** Proj. Manag. J. 2019,P 50- 57.

5- **التخصيص والمرونة:** منصات التقييم الإلكتروني تتيح إجراء تقييمات بانتظام وموضوعية حيث يمكن استخدام تطبيقات تقييم مخصصة لفئات معينة تتناسب مع ظروف ومتطلبات العمل ونوعيته، بحيث تكون هذه المعايير مرنة وقابلة للتحديث لتتوافق مع هذه التغيرات في بيئة العمل والمتغيرات الشخصية (السن، الحالة العائلية، الخبرة المهنية، نوعية الجهد المبذول، ضغوط العمل).

6- **حق الإطلاع والاعتراض:** تعزيزا للشفافية وتدعيما لحق الموظف في الإطلاع على معايير التقييم ونتائجه، تدعم المنصات التفاعلية خاصية نشر التقارير التقييمية للعلن كما يمكن للموظف الاعتراض على هذه النتائج بنفس الوسيلة الرقمية والمطالبة بإعادة التقييم، على اعتبار أن النتائج غير دقيقة أو خاطئة ولا تحقق توقعاته ولا أدائه الفعلي، فإعادة التقييم قد تشعر الموظف بإدراك العدالة في جانبها الإجرائي والتقييمي.

الشكل رقم (09): علاقة الرقمنة بأبعاد العدالة التنظيمية



المصدر: من إنجاز الطالبين اعتمادا على ما سبق

المطلب الثاني : تقييم الدراسات السابقة عن الرقمنة والعدالة التنظيمية

الفرع الأول: دراسات خاصة بالرقمنة

دراسة: "رقمنة المدرسة الجزائرية وجودة الأداء البيداغوجي للمعلم، دراسة ميدانية بإبتدائيات ولاية تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر (L.M.D)، جامعة الشهيد العربي التبسي، تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم اجتماع التربية، 2023/2022، من انجاز كل من: سواحي خديجة، مسعي هيام.

ملخص الدراسة: تمحورت هذه الدراسة حول معرفة دور الوسائل الرقمية في إرساء الجودة التعليمية، وكذلك مساهمة مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تحديد جودة الأداء البيداغوجي للموارد الرقمية في العملية التعليمية.

إشكالية الدراسة:

ما علاقة الرقمنة المدرسية بجودة الأداء البيداغوجي في المؤسسات التربوية ؟

التساؤلات الفرعية للدراسة:

- هل لتعزيز المدرسة بالوسائل الرقمية دور في إرساء الجودة التعليمية ؟
- هل ساهمت التكنولوجيا الرقمية في تحقيق جودة الأداء البيداغوجي للمعلم ؟
- هل التوظيف البيداغوجي للموارد الرقمية في العملية التعليمية زاد من كفاءة أداء المعلم؟

الفرضية الرئيسية للدراسة:

- هناك علاقة للرقمنة المدرسية بجودة الأداء البيداغوجي للمعلم.

الفرضيات الفرعية للدراسة

- لتعزيز المدرسة بالوسائل الرقمية دور في إرساء جودة التعليم.
- تساهم التكنولوجيا الرقمية في تحقيق جودة الأداء البيداغوجي.
- التوظيف البيداغوجي للموارد الرقمية زاد من كفاءة أداء المعلم.

منهج وأداة الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث تم التركيز في هذه الدراسة على معلمي المدارس الابتدائية لولاية تبسة، مع الاعتماد على أداة الإستبانة لجمع البيانات مع انتهاج المنهج " الوصفي التحليلي"، حيث تم توزيع الاستمارات على عينة الدراسة، بعد استرجاع الاستمارات، تم تفرغ المعلومات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ، ثم تخريج النتائج وتفسير الارتباطات.

نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى رصد ومعرفة رقمنة المدرسة وجودة الأداء البيداغوجي للمعلم، من خلال دراسة ميدانية شملت معلمي المدارس الابتدائية لولاية تبسة، وذلك للتعرف على الأداء البيداغوجي للمعلم الناتج عن استخدامه للتكنولوجيا الرقمية في عمله وعليه تم التوصل للنتائج التالية:

- تقر عينة الدراسة أن تعزيز المدرسة بالوسائل الرقمية دور في إرساء الجودة التعليمية باعتبار أن توظيف هذه الوسائل في العملية التعليمية يساهم في الرفع من المردودية وتجديد المناخ التعليمي.
- من وجهة نظر المعلمين ساهمت التكنولوجيا الرقمية في تحقيق جودة الأداء البيداغوجي للمعلم، من خلال إعانة المعلم على القيام بمهامه ودوره التعليمي بطريقة أكثر فعالية وعرض مادته التربوية بطريقة أكثر تشويقاً.
- يرى معلمو المدارس الابتدائية أن التوظيف البيداغوجي للتكنولوجيا الرقمية في ميدان التدريس زاد من كفاءة أداء المعلم ورفع إنتاجية أساليب التدريس والمادة التعليمية.

الفرع الثاني: دراسات خاصة بالعدالة التنظيمية

دراسة: " العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين"، دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات (سوناطراك)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، 2012/2011 جامعة الشرق الأوسط، كلية إدارة الأعمال، تخصص إدارة أعمال. من إنجاز، محمد بوقليع.

ملخص الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين، في شركة المحروقات الجزائرية سوناطراك، وذلك من خلال تسليط الضوء على العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات، العدالة التقييمية، العدالة الأخلاقية) كمتغير مستقل، والتعرف على المتغير التابع المتمثل بتحسين أداء العاملين بأبعاده (الانضباط، انجاز المهام، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء).

إشكاليات الدراسة:

- ما مدى إدراك العاملين في (الإدارة الوسطى) للشركة الجزائرية للمحروقات سونا طراك لأبعاد العدالة التنظيمية؟
- ما مستوى أداء العاملين في (الإدارة الوسطى) للشركة الجزائرية للمحروقات سونا طراك؟
- هل هناك علاقة إرتباطية بين متغير الدراسة المستقل (العدالة التنظيمية) وكل بعد من أبعاده والمتغير التابع (تحسين الأداء) من أبعاده ؟

فرضيات الدراسة

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات، العدالة التقييمية، العدالة الأخلاقية) في الانضباط كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات، العدالة التقييمية، العدالة الأخلاقية) في إنجاز المهام كبعد من أبعاد تحسين الأداء.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات، العدالة التقييمية، العدالة الأخلاقية) في علاقة الموظف مع الرؤساء كبعد من أبعاد تحسين الأداء.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات، العدالة التقييمية، العدالة الأخلاقية) في العلاقة مع الزملاء كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين.
- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين للعدالة التنظيمية، تعزى للخصائص الديموغرافية (المسمى الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي، العمر).

- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين لتحسين أداء العاملين، تعزى للخصائص الديموغرافية (المسمى الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي، العمر).

منهج وأداة الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على توصيف مجتمع الدراسة وجمع البيانات من هذا المجتمع وذلك باستخدام أداة الإستبانة وتحليل البيانات عن طريق برنامج SPSS وذلك لصعوبة استخدام أساليب أخرى لجمع البيانات كالمقابلة وغيرها من الأدوات.

نتائج الدراسة

- أشارت النتائج إلى أن إدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك، جاءت بدرجة متوسطة، وقد احتل بعد العدالة التقييمية المرتبة الأولى، يليه بعد ذلك بعد عدالة التعاملات، وجاء بعده بعد العدالة الإجرائية، وفي المرتبة الرابعة بعد العدالة الأخلاقية، وأخيرا بعد العدالة التوزيعية.
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين مستوى أداء العاملين في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك، وبعد إنجاز المهام محتلا المرتبة الأولى، يليه بعد ذلك بعد الانضباط، وجاء في المرتبة الثالثة بعد العلاقة مع الرؤساء، وأخيرا بعد العلاقة مع الزملاء.
- أشارت النتائج بوجود علاقة عند مستويات إيجابية بين جميع المتغيرات المستقلة والتابعة، التي تؤكد الدور الفاعل للعدالة التنظيمية، في تحسين أداء العاملين، وكانت أقوى هذه العلاقات مع البعد التابع (الانضباط)، في حين أن العدالة الأخلاقية ليس لها أثر في الانضباط.
- وجود أثر ذو دلالة قوية لأبعاد (العدالة التوزيعية، الإجرائية، التقييمية)، في العلاقة مع الرؤساء كبعد من أبعاد تحسين الأداء، في حين أن (العدالة الأخلاقية، عدالة التعاملات) ليس لها أثر في العلاقة مع الرؤساء.
- وجود علاقة عند مستويات حسنة بين (العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات)، وبين العلاقة مع الزملاء كبعد من أبعاد تحسين الأداء، ولا وجود لأية علاقة بين (العدالة التوزيعية، العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية) مع العلاقة مع الزملاء.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين للعدالة التنظيمية وتحسين أداء العاملين، تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).

الفرع الثالث: دراسات خاصة بالرقمنة والعدالة التنظيمية

دراسة: رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة بلدية مقرة - المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني، 2018/2019، من إعداد: سهام قادري، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسات.

ملخص الدراسة

يعتبر موضوع رقمنة الإدارة العمومية من الموضوعات الحيوية الحديثة التي نالت اهتمام كبير في الفكر الإداري الحديث لأهميته في مساعدة المؤسسات، في تحقيق أهدافها بأقل جهد وتكلفة تستمد هذه الدراسة أهميتها من أنها تقدم تحليلا لواقع تطبيق رقمنة الإدارة العمومية في بلدية مقرة باعتبارها من المؤسسات، وقياس أثر ذلك على الرضا الوظيفي لدى موظفي البلدية.

إشكالية الدراسة

إن موضوع رقمنة الإدارة العمومية والرضا الوظيفي أصبح يستحوذان على اهتمام مختلف المستويات الإدارية في المؤسسات، وذلك لأهميتها في تطوير تلك المؤسسات، لهذا جاء هذا البحث للتعرف على رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على الرضا الوظيفي لموظفي بلدية مقرة، وقد عولج هذا الموضوع بصياغة الإشكالية التالية: ما أثر رقمنة الإدارة العمومية على الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية مقرة ؟

الأسئلة الفرعية

- ما مستوى تطبيق رقمنة الإدارة العمومية في بلدية مقرة ؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لموظفي بلدية مقرة ؟
- هل تطبيق الرقمنة في إدارة بلدية مقرة له أثر على الرضا الوظيفي لموظفي البلدية ؟

فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرقمنة الإدارة العمومية على الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية مقرة. وتتجزأ هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية كما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأجهزة الإعلام الآلي ولواحقه على الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية مقرة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكة الاتصال على الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية مقرة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقوى البشرية على الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية مقرة.

منهج وأداة الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يمكن من خلاله جمع البيانات وتبويبها وتحليلها، مع الاعتماد على أداة الإستبانة وتوزيعها على عينات مجتمع الدراسة، ثم تفريغ المعطيات ومعالجتها باستعمال برنامج المعالجة الإحصائية (SPSS).

نتائج الدراسة

- أظهرت الدراسة أن بلدية مقرة تؤمن حواسيب آلية حديثة تساهم في تطوير العمل.
- أظهرت الدراسة أن البرمجيات تساهم في تطوير العمل ببلدية مقرة.
- أظهرت الدراسة أن بلدية مقرة تلتزم بأبعاد الإدارة الإلكترونية التي تمت دراستها بمستوى مقبول وفقا لتصورات المبحوثين ويمكن ترتيبها على حسب أهميتها النسبية كما يلي: أجهزة الإعلام الآلي ولواحقه، شبكة الاتصالات والقوى البشرية.
- أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي في بلدية مقرة جاء مقبولا وفقا لمقياس الدراسة، وهذا راجع إلى قدرة الموظفين على ابتكار طرق جديدة لتبسيط إجراءات العمل والسرعة في إنجازه وتنفيذه بشكل سليم.
- أوضحت نتائج الدراسة أن متغير الإدارة الإلكترونية يفسر ما نسبته (44.8%) من الارتباط الحاصل في المتغير التابع للرضا الوظيفي بمقدرة تفسيرية (20%) وهي نسبة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود دور معنوي بين أبعاد الإدارة الإلكترونية مجتمعة على الرضا الوظيفي.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

الفرع الأول: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: بعنوان: "رقمنة المدرسة الجزائرية وجودة الأداء البيداغوجي للمعلم"، تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية على أن الدراستين تناولتا موضوع الرقمنة في قطاع التربية والتعليم، ومدى مساهمتها في تحسين الأداء البيداغوجي لهيئة التدريس، فالأداء يعتبر من مخرجات ونتائج وجود عدالة تنظيمية .

الدراسة الثانية: بعنوان: "العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين" تتشابه الدراستان في مناقشتها لموضوع العدالة التنظيمية بكل أبعادها، وقد خلصت الدراستان إلى أن تحسين وتطوير أداء العاملين هو المحصلة النهائية لوجود إدارة عادلة وأن تحسين الأداء هو السبيل الوحيد لإدراك العدالة التنظيمية وتحقيق الرضا العام، ويتجلى ذلك في العلاقة الحسنة مع الزملاء وكذا الرؤساء، والانضباط في العمل، والحرص على إنجاز المهام المسندة.

الدراسة الثالثة: بعنوان: "رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على الرضا الوظيفي" تتفق هذه الدراسة مع الدراسة السابقة من حيث معالجتهما لموضوع الرقمنة بكل أبعادها (التجهيزات، الشبكات، البرمجيات، الموارد البشرية)، والعدالة التنظيمية في جزء منها المتمثل في الرضا الوظيفي، هذا الأخير يعتبر من محددات وأثار

وجود عدالة تنظيمية داخل المؤسسات، فقد أثبتت الدراسات وجود علاقة قوية بين الرقمنة والشعور بالرضا الوظيفي.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسة الأولى: بعنوان: "رقمنة المدرسة الجزائرية وجودة الأداء البيداغوجي للمعلم"، تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية من حيث عينة الدراسة حيث بحثت هذه الدراسة عن آراء المعلمين فقط، بينما الدراسة الحالية مست شريحة أكبر متمثلة في أساتذة التعليم المتوسط والثانوي، كما أن دراستنا تناولت موضوع العدالة التنظيمية بصفة شاملة وليس الأداء البيداغوجي فقط، والذي يعتبر جزء من وجود عدالة إدارية التي تسعى إلى تقييم هذا الأداء باستخدام الوسائل الرقمية لتحقيق العدالة التنظيمية.

الدراسة الثانية: بعنوان: "العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين" تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية كون هذه الدراسة تطرقت للعدالة التنظيمية من جانب المؤسسات الاقتصادية والتي يختلف فيها الهيكل التنظيمي وكذا تعدد الرتب الوظيفية وتعدد الأجناس، أما الدراسة الحالية فتناولت الموضوع من جانب قطاع عمومي هام وحساس له من التماثل والتجانس الوظيفي ما لا يوجد في أغلبية القطاعات، كما أن المعالجة النظرية لأبعاد العدالة التنظيمية تختلف في الدراستين وجاء ذلك تماشياً مع متطلبات الموضوع

الدراسة الثالثة: بعنوان: "رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على الرضا الوظيفي" تختلف هذه الدراسة عن كونها ناقشت موضوع الرقمنة في البلدية، والتي تستخدم تطبيقات رقمية أغلبيتها جامدة تفنقر لصفة التفاعلية تستخدم للإنجاز الأعمال الروتينية اليومية، تساعد الموظفين على أداء المهام فقط لا غير، أما دراستنا فقد كانت دراسة الحالة عن تطبيقات متكاملة وشاملة وتفاعلية دائمة التحديث، تساعد على أداء المهام وتنعى بتسيير الشؤون المهنية للموظف، وكذا عملية التسيير الإداري للهياكل ومختلف الخدمات المرتبط بالقطاع.

الفرع الثالث: النقاط الجديدة في النموذج المقترح للدراسة الحالية

أولاً: أبعاد الدراسة

تتمثل أبعاد المتغير المستقل في:

- أولاً الإطار القانوني
- التجهيز الرقمي
- الإمكانيات البشرية
- البيانات الرقمية

تتمثل أبعاد المتغير التابع في:

- العدالة التوزيعية
- العدالة الإجرائية
- عدالة المعلومات
- العدالة التقييمية

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى فيما يتعلق بأبعاد الدراسة ما يلي:

- إدراج الإطار القانوني كبعد من أبعاد الرقمنة وذلك لإضفاء الجانب الشرعي والطابع الرسمي للمعاملات الإلكترونية.
- استظهار بعد عدالة المعلومات كبعد بذ ذاته من أبعاد العدالة التنظيمية، والذي كان مندرجا كفرع من عدالة التعاملات التي تشمل كل من: عدالة المعلومات وعدالة المعاملة الشخصية.

ثانيا: الأساليب الإحصائية للدراسة

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS: V28) لتحليل البيانات، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المعلمية لتحليل الإجابات والآراء التي تم جمعها من أفراد العينة، واختبار الفرضيات التي تم تحديدها في الدراسة. وتتمثل الأساليب الإحصائية الوصفية واستدلالية والمستخدمه في دراستنا فيما يلي:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري .
- الوزن النسبي (المتوسط الحسابي النسبي).
- معامل الثبات ألفا كرو نباخ.
- معامل الارتباط بيرسون (Correlation de Pearson).

ثالثا: نتائج الدراسة

- من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة، يمكن للمؤسسات تحليل البيانات وتوزيع الموارد بشكل أكثر عدالة. هذا يشمل توزيع العمل، الفرص التدريبية، والترقيات بشكل يعتمد على الأداء الفعلي بدلاً من العلاقات الشخصية أو العوامل الأخرى غير الموضوعية.
- الرقمنة تسهل الوصول إلى المعلومات وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة. هذا يمكن أن يعزز من مستوى العدالة التنظيمية من خلال ضمان أن الجميع لديهم نفس الفرص للوصول إلى المعلومات الهامة واتخاذ القرارات المبنية على معطيات دقيقة.
- الرقمنة تحمل فرصا كبيرة لتعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسات، ولكنها تتطلب إدارة واعية وتخطيطاً جيداً لضمان تحقيق الفوائد المرجوة وتجنب المخاطر المحتملة.

خلاصة الفصل النظري

من خلال الطرح المقدم في هذه الدراسة للأدبيات النظرية لكل من الرقمنة والعدالة التنظيمية، اتضح لنا بأن هذه المصطلحات تعتبر من المفاهيم الإدارية والتنظيمية ذات الحركية الواسعة داخل المؤسسات، فإذا ما أرادت المؤسسة أن تتميز عن غيرها لابد لها من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال توفير المناخ القانوني، تدريب الموظفين على استخدام الرقمنة والتقنيات الحديثة، توفير الوسائل والتجهيزات الرقمية، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة من طرف الإدارة العليا، والتي من بينها تحقيق العدالة التنظيمية ثاني متغيرات هذه الدراسة من خلال تأثيرها في الجاني المادي ممثلاً في العدالة التوزيعية (الرواتب والأجور، المكافآت، الحوافز والترقيات)، والجانب المعنوي المتمثل في منحهم الفرصة في الإطلاع على المعلومات وتبادلها، مما يساهم في مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار، وتقييم أدائهم بشكل أكثر موضوعية وعدالة

An orange scroll graphic with a white border and a small orange circle at the top right corner. The text is written in black Arabic script on the scroll.

الفصل الثاني

الإطار التطبيقي للدراسة

تمهيد:

في الفصل التطبيقي من هذه الدراسة، سنقوم بتقصي الجانب العملي للرقمنة والعدالة التنظيمية في المؤسسات الحكومية في القطاع التربية بشكل خاص . من خلال اختيار مديرية التربية لولاية المسيلة . كنموذج دراسة حالة، سنحاول استكشاف كيفية تطبيق والممارسات المتعلقة بالرقمنة ومدى تأثيرها على تحقيق العدالة التنظيمية.

هذا الفصل يهدف إلى تزويد وفهم عميق لتفاصيل العملية لمتغيرات الدراسة، وتسلط الضوء على التحديات والنجاحات المحتملة التي يمكن أن تنجم عن محاولة تنفيذ ممارسات الرقمنة في بيئة العمل الحقيقية. سنستخدم مجموعة من الأدوات والتقنيات التحليلية لتقييم البيانات والمعلومات التي جمعناها، وسنحاول تقديم تفسيرات وتفاعلات معمقة للنتائج التي نتوصل إليها. وعليه سنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لمحاور الدراسة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

بغرض وصف الإطار المنهجي المتبع في الدراسة التطبيقية، سيتم تعيين صنف المنهجية العلمية المستعملة في هذه الدراسة، وكذا توضيح خصائص مجتمع الدراسة وعينة المستجوبين، وأيضاً الإشارة إلى أداة الدراسة وتصميمها واختبار ثبات وصدق مهمتها في تجميع بيانات الإجابات المعبرة عن الحقائق الموجودة والوقائع الملموسة، هذا كان مع التعريف الدقيق لمتغيرات الدراسة، وكيفية انضباطها بنموذج العلاقات الممكنة فيما بينها، وفي الأخير لابد من توضيح كيفية توظيف الأساليب الإحصائية نحو عرض النتائج وتحليلها وحتى تفسيرها وكيفية قبول استنتاجاتها.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

يتناول هذا المطلب جوانب مهمة في تحديد إطار الدراسة الميدانية، حيث يتم وصف المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تصميمها. كما يتم وصف مجتمع الدراسة والعينة التي تم جمع البيانات منها. وتوضيح الخطوات الأساسية في جمع البيانات التي تعتبر جوانب منهجية وعملية هامة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

الفرع الأول: التعريف بمكان الدراسة

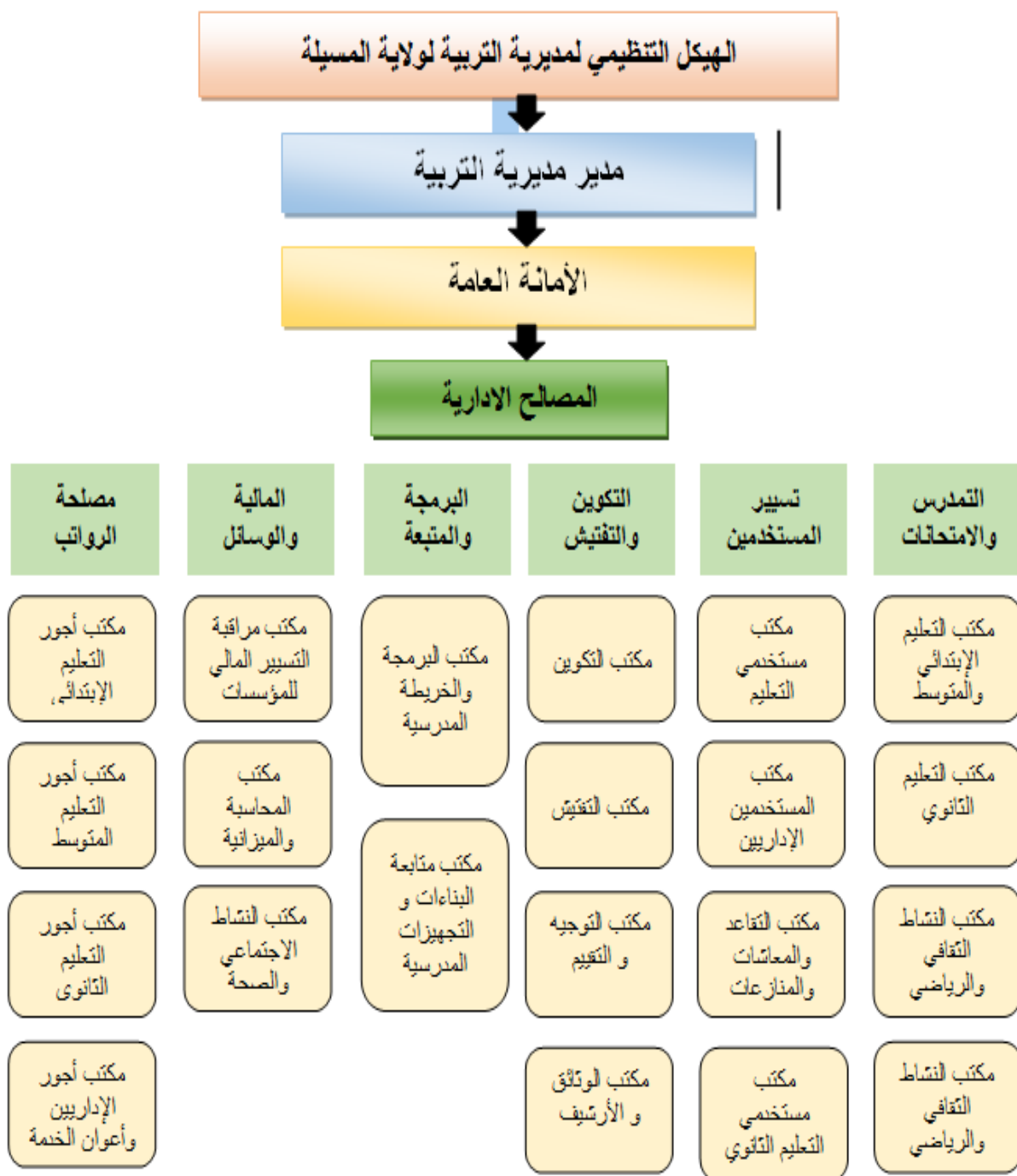
يمكن تلخيص مسيرة مديرية التربية في المراحل التالية:

- من 1962 إلى 1971 كانت تسمى في هذه الفترة مفتشية الأكاديمية
 - من 1971 إلى 1979 كانت تسمى مديرية التربية و الثقافة
 - من 1980 إلى 1986 كانت تسمى في هذه الفترة قسم استثمار الموارد البشرية
- من 1986 إلى يومنا هذا تسمى "مديرية التربية"، و يرجع تاريخ إنشاء مديرية التربية للولاية إلى انبثاق ولاية المسيلة عن التقسيم الإداري لعام 1974 و التي أضيفت لها بوسعادة، سيدي عيسى و عين الحجل سنة 1984.

المصالح الإدارية لمديرية التربية لولاية المسيلة

- 1 -مصلحة البرمجة والمتابعة
- 2 -مصلحة التمدريس والامتحانات
- 3 -مصلحة الموظفين (المستخدمين)
- 4 -مصلحة التكوين و التفتيش
- 5 -مصلحة الرواتب والأجور
- 6 -مصلحة المالية والوسائل

الشكل رقم (10): الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات مديرية التربية

ثالثاً: التعداد والهيكل

الجدول رقم (01) : إحصائيات الهياكل والتعداد البشري لمديرية التربية بالمسيلة

التعيين	الفئة	العدد
الهياكل التربوية	ابتدائية	721
	متوسطة	168
	ثانوية	83
الطاقم التدريسي	ابتدائي	8984
	متوسط	6195
	ثانوي	3574
طاقم المستخدمين والإداريين	إداريو المديرية	101
	إداريو المؤسسات التربوية	9734
	عمال مهنيين وأعوان خدمة	2800
تعداد المتدربين	ابتدائي	176482
	متوسط	131051
	ثانوي	47106

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات مديرية التربية

الفرع الثاني: منهج الدراسة

كل دراسة تستدعي منهجا ملائما لها، والمنهج " يعني الأساليب والإجراءات أو المداخل التي تستخدم في جمع البيانات والوصول من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو شروح أو تنبؤات تتعلق بموضوع الدراسة¹. فإننا نجد أن المنهج الملائم في الدراسة الميدانية هو المنهج الوصفي التحليلي. والذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة²". ويستخدم هذا المنهج في الدراسات المسحية " الميدانية" أو ما يعرف بالدراسات التطبيقية التي تستخدم أدوات البحث الميداني كأداة الاستبيان إذ يفيد الجانب الوصفي لهذا المنهج في التعريف والتوضيح النظري لمتغير المتغيرات الدراسة، في حين يُفيد الجانب التحليلي لهذا المنهج في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: " جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشرا أو

¹ درويش محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، (2018)، ص235.

² بوحوش عمار، وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية. (2000)، ص 32

غير ذلك¹.

وعليه يتمثل المجتمع الإحصائي لأغراض هذه الدراسة جميعا لأساتذة العاملين في جميع الأطوار (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) بمديرية التربية لولاية المسيلة.

ثانيا: عينة الدراسة

عقب تحديد مجتمع الدراسة المعني ميدانيا وبيانيا بموضوع الدراسة ، جاء الدور على تحديد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة المذكور سابقا، فلقد كانت العينة بسيطة وعشوائية بالنسب للمؤسسات التربوية (ابتدائيات، متوسطات، ثانويات) المشاركة في الدراسة، ومن هنا تم اختيار عينة المستجوبين المبحوثة ضمن نطاق جغرافي متمثل في المؤسسات التربوية التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة للإجابة على الاستبيان النهائي المخصص لجمع المعلومات. ولقد كان ذلك من خلال:

تفاصيل توزيع الاستبيان على المؤسسات الاقتصادية المدروسة

لقد تم توزيع نسخ من استبيان الدراسة الميدانية بصفة عشوائية بالتعاون مع مديري المؤسسات التربوية في عينة المؤسسات التربوية المبحوثة الموزعة على تراب المسيلة، والجدول رقم (02) الموالي يوضح أرقام ونسب مئوية حول عملية توزيع واسترجاع الاستبيان في هذه العينة:

الجدول رقم (02): أرقام حول توزيع واسترجاع الاستبيان في عينة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات غير مسترجعة	عدد الاستبيانات غير الصالحة للدراسة	(عدد الاستبيانات المقبولة)
90	85	5	1	84
100,00%	94,44%	5,56%	1,11%	93,33%
نسبة الردود % = (عدد الاستبيانات المقبولة / عدد الاستبيانات الموزعة) * 100				

المصدر: من إعداد الطالبين

نسبة الردود = 93.33% وهي نسبة عالية تدل على أن عينة الدراسة مطلعة ولديها اهتمام كبير بموضوع الدراسة، إضافة إلى أن الأسئلة الاستبيان كانت واضحة وسهلة الفهم وأن العينة تم اختيارها بشكل جيد وتمثل الشريحة المستهدفة، مما يعزز مصداقية النتائج والتوصيات المستخلصة من هذا الدراسة.

الفرع الرابع: الأدوات والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

أولا: أساليب وأدوات الإحصاء الوصفي لبيانات عينة الدراسة

■ التكرارات والنسب

✓ التكرارات: للتعرف على مدى تكرار قيمة الإجابة الواحدة التي تبديها مفردات عينة المستجوبين في هذه الدراسة الميدانية، وذلك لوصف عدة أشياء، منها: خصائص معلوماتهم الشخصية.

¹ طويطي مصطفى، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان، تطبيقات عملية على برنامج Excel الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، (2018)، ص

✓ **النسب:** هي طريقة رياضية يتم من خلالها استخلاص مدى شيوع نوع معين ضمن عينة ما، أيه جزء من عينة على شكل عدد، تتم قسمته على عدد العينة ككل، تكون مطلقة أو مئوية، تستخدم للتعرف على معدل عدة أشياء مثلاً: تكرارات مفردات عينة الدراسة ووصف خصائصهم، الثبات، التوزيع الطبيعي، الارتباطات والتباينات...الخ.

■ أدوات قياس النزعة المركزية والتباين في الإحصاء الوصفي

✓ **المتوسط الحسابي:** يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً في النواحي التطبيقية، ويعرف في بأنه القيمة التي تتجمع حولها مجموعة قيم العينة، ومن خلالها يمكن الحكم على كل قيم إجابات المستجوبين في الدراسة، فهذه القيمة هي الوسط الحسابي، ويتم حساب المتوسط الحسابي لمجموعة من القيم بجمع قيم كل عناصر هذه المجموعة وقسمة ناتج المجموع على عدد عناصر المجموعة، ورياضياً هو: $\text{المتوسط الحسابي} = \text{مجموع كل عناصر المجموعة} / \text{عدد عناصر المجموعة}$.

✓ **الانحراف المعياري:** تعتبر قيمة هذا المقياس الأكثر استخداماً من بين مقاييس التشتت الإحصائي، وهذا لقياس مدى تبعثر وتشتت البيانات المستقاة حول المتوسط الحسابي المحسوب، أي مدى امتداد مجالات القيم ضمن بيانات إجابات عينة المستجوبين.

ثانياً: اختبار (ستيودنت) Test T

إن التحليل الإحصائي للبيانات المتعلقة بإجابات المستجوبين حول أسئلة المحاور الأساسية في الدراسات الميدانية يحتاج إلى توظيف بعض الوسائل لاختبار الفروق مع المتوسطات الحسابية الافتراضية المعتمدة بناء على مستوى معين من معنوية الدلالة الإحصائية، وهذا لمباشرة تحليل محاور هذه الدراسة، وحسب شروط محددة سيتم الاستعانة باختبار مهم، هو: اختبار **Test T**. ويستخدم اختبار ستيودنت لتحليل الفروق في متوسطات بيانات إجابات عينة المستجوبين في محاور الاستبيان، ويستخدم عندما تتبع بيانات المحور الواحد التوزيع الطبيعي. ويجرى تطبيقه في اختبارات لعينة واحدة وحالة من حالات اختبار الفرق بين المتوسطات، حيث تتم مقارنة متوسط مجموعة واحدة بمتوسط معلوم أو متوسط افتراضي، كمتوسط المجموعة الذي تم الحصول عليه من العينة هو إحصائي في العينة، أو المتوسط المأخوذ من المجتمع، الذي هو معلومة المجتمع معروفة مسبقاً.

ثالثاً: أساليب وأدوات اختبار الفرضيات: الارتباط، الانحدار الخطي والتباين الأحادي

لاختبار فرضيات الدراسة الميدانية المعتمدة على وسيلة رئيسية تتمثل في الاستبيان ووفقاً لشروط معينة، يتم استعمال العديد من الأدوات والاختبارات، من أهمها: معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لقياس العلاقة بين متغيرين كميين، الانحدار الخطي، وتحليل التباين الأحادي.

المطلب الثاني: الأداة الرئيسية للدراسة (الاستبيان)

إن توضيح كيفية مباشرة الدراسة الميدانية يقتضي بالضرورة تقديم تلك التفاصيل الوصفية المهمة المتعلقة بكل من: الأدوات التي جرى استخدامها في جمع البيانات والمعلومات من الميدان، إضافة إلى التحديد الدقيق لمتغيرات نموذج الدراسة التي تم إسقاطها على الميدان التطبيقي للمؤسسات التربوية المدروسة بولاية المسيلة، هذا مع الكشف عن مخطط كيفية ارتباط هذه المتغيرات ضمن نموذج فرضي بفرضيات أساسية مفصلية. لقد تم الاعتماد على أداة أساسية لجمع البيانات، لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، حيث تمثلت هذه الأداة في الاستبيان. فجرى تطبيق الاستبيان على مستوى المؤسسات التربوية المدروسة، بتوزيعه على أساتذتها.

الفرع الأول: تصميم أداة الاستبيان

أولاً: المقصود من الاستبيان الموظف في الدراسة الميدانية

تعد الأدوات والوسائل المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات من أهم عناصر في الدراسة الميدانية، حيث توفر هذه الأدوات والوسائل البيانات الضرورية التي نحتاجها لتحليلها والوصول إلى نتائج الدراسة. ومن بين هذه الأدوات، فإنه تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء الأفراد المستجوبين حول موضوع الدراسة.

فالاستبيان يعرف بأنه: " أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من أفراد عن طريق عمل مجموعة من الأسئلة أو العبارات بغية الوصول إلى معلومات كمية أو كمية وقد تستخدم بمفردها أو قد تستخدم مع غيرها من أدوات البحث العلمي، وذلك للكشف عن الجوانب التي يحددها الباحث ويصوغها في استفسارات محددة¹.

ثانياً: مكونات الاستبيان الموظف في الدراسة الميدانية

من أجل اختبار فرضيات الدراسة الميدانية، تم تصميم استبيان من الأسئلة انطلاقاً من الاستنباطات الواردة في معلومات ومعارف ومعطيات الجانب النظري للدراسة، وكذلك من خلال الاستعانة بنماذج بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الإشكالية المدروسة، أي بالرقمنة والعدالة التنظيمية، وبعد البناء الميداني والتحكيم العلمي من قبل أساتذة في الاختصاص لمحوري الدراسة في قسم علوم التسيير بكلية الاقتصاد بجامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة، انتهى إعداد مخطط استبيان الدراسة الموجه للتوزيع في شكله النهائي الموجه لإجابات المستجوبين، وه و موضح في (الملحق رقم 02) احتوى على 29 عبارة، تم تقسيمها إلى 03 محاور رئيسية تمثلت في:

¹ صياح عياش، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، مجلة نقد وتوير، العدد الثالث، (2015)، ص 300-332. متوفر على :

<https://www.researchgate.net/publication/315552703>

- **المحور الرئيسي الأول:** متعلق بالمعلومات الشخصية للمستجوب، من خلاله تم معرفة خصائص مفردات عينة الدراسة فيما يخص: الجنس، الفئة العمرية، الشهادة أو المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي.
- **المحور الرئيسي الثاني:** متعلق بأبعاد الرقمنة، تم تقسيمه إلى محاور متمثلة في: الإطار القانوني للرقمنة، التجهيز الرقمي، الإمكانات البشرية، البيانات الرقمية.
- **المحور الرئيسي الثالث:** ويتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة في: العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة المعلومات، العدالة التقييمية.

الجدول رقم (03): تفاصيل فنية ورقمية حول عبارات المحاور الأساسية للاستبيان

أقسام الاستبيان		عدد العبارات	
أولاً: البيانات الشخصية		5	
ثانياً: المتغيرات الدراسية			
أبعاد المتغير المستقل	أولاً: الإطار القانوني	من العبارة رقم 01 إلى العبارة رقم 03	
	ثانياً : التجهيز الرقمي	من العبارة رقم 04 إلى العبارة رقم 06	
	ثالثاً: الإمكانيات البشرية	من العبارة رقم 07 إلى العبارة رقم 09	
	رابعاً: البيانات الرقمية	من العبارة رقم 10 إلى العبارة رقم 12	
المحور الثاني: المستقل:الرقمنة		من العبارة رقم 01 إلى العبارة رقم 12	
المحور الثالث المتغير التابع: العدالة التنظيمية		من العبارة رقم 13 إلى العبارة رقم 24	
أبعاد المتغير المستقل	أولاً: العدالة التوزيعية	من العبارة رقم 13 إلى العبارة رقم 15	
	ثانياً: العدالة الإجرائية	من العبارة رقم 16 إلى العبارة رقم 18	
	ثالثاً: عدالة المعلومات	من العبارة رقم 19 إلى العبارة رقم 21	
	رابعاً: العدالة التقييمية	من العبارة رقم 22 إلى العبارة رقم 24	
مجموع عبارات الاستبيان		(29) عبارة	

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الثاني: المقياس المعتمد في الاستبيان (LIKERT)

لقد صيغت عبارات أسئلة الاستبيان الموجه لعينة أساتذة في المؤسسات التربوية المدروسة بولاية المسيلة في محورين رئيسيين (الرقمنة والعدالة التنظيمية) وعلى شكل أسئلة ذات تقديرات ودرجات للموافقة محددة بسلم ومقياس، وكان ذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت (LIKERT) خماسي الأبعاد (أوافق تماماً، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق تماماً)، الذي يعتبر كمقياس متدرج لسبر آراء المستجوبين على محتوى عبارات أبعاد الاستبيان الموجودين في هذين القسمين المذكورين، والجدول رقم (04) الموالي يوضح القيم الممنوحة لدرجات.

الجدول رقم (04): مقياس ليكرت الخماسي

المقياس	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماما
العلامة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الثالث: تصنيف مجالات الدرجات القياسية لسلم (LIKERT)

في هذه الدراسة الميدانية، تم تصنيف المتوسطات الحسابية وفقا لمقياس ليكرت الذي ضم خمس درجات (المقياس الخماسي)، أما العرض الوصفي لخصائص عينة المستجوبين فقد كان باستخدام نتائج حساب التكرارات والنسب المئوية مع بعض الشروح والتفسيرات المهمة. ولقد تم عرض وتحليل البيانات المجمعة من إجابات المستجوبين عن العبارات المتعلقة بمحوري الاستبيان باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، المنسجمة مع مقياس ليكرت الخماسي.

وفيما يخص ضبط الحدود الدنيا والقصوى للمقياس، فقد جرت ببعض العمليات الحسابية، وهذا بغرض الحصول على المتوسط المرجح، بحساب المدى عن طريق الفرق بين أكبر وأصغر وزن: $(4+5-1)$ ، حيث يتم قسمة الناتج الحاصل على الدرجات الموجودة في المقياس، والبالغ عددها (5)، وبالتالي يتم الحصول على طول الدرجة الواحدة لهذا المقياس، والمقدرة بـ: (8)، بحيث تضاف هذه القيمة لكل درجة في المقياس، للحصول على الحدود الدنيا والقصوى لكل درجة. والجدول رقم (05) التالي يوضح هذه حدود مجالات التدرج في مقياس ليكرت:

الجدول رقم (5): تصنيفات المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما
المتوسط المرجح	1 - 1.79	2.59 - 1.80	3.39 - 2.60	4.19 - 3.40	5 - 4.20
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الرابع: تحكيم الاستبيان

بعد إتمام الاستبيان برفقة الأستاذ المؤطر والذي كان له دور كبير في إنجازه تم عرض الاستبيان الأولي على مجموعة من الأساتذة المحكمين، وقد استجبنا لآرائهم وتصويباتهم وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وإضافة وتعديل حتى خرجنا بالاستبيان بشكله النهائي. (الملحق 01) وتمثلت ملاحظات الأساتذة المحكمين فيما يلي:

■ د / عسلي نور الدين: أبدى موافقته التامة على الاستبيان و لم يقترح أي تعدي

- د/ رحمانى سناء : أبدت موافقتها على الاستبيان حيث علقت التعليق التالي : مقبول إلى حد بعيد من حيث الصياغة وملائمة العبارات للأبعاد المراد قياسها، كما أنه يتناسب مع موضوع المذكرة.
- د/ خليفى عبد الحق : أقترح الإشارة إلى مديرية التربية في الاستبيان عوض كلمة مؤسستك و التي تفهم على أنها المؤسسة التربوية محل العمل المباشر.
- د/ غلاب فاتح: كانت ملاحظاته كما يلي :

-تعديل السؤال رقم 13: استخدام كلمة تعيينك تعني بأن الاستبيان موجهة للأساتذة المعينين عن طريق الرقمنة، والرقمنة دخلت حيز التطبيق في السنوات الأخيرة و بالتالي هناك تعارض مع مح ور البيانات الشخصية، فيصبح التعامل مع فئة الخبرة أقل من 5 سنوات. فتصبح العينة قصديه وليست عشوائية. وأقترح تعديل الكلمة لتصبح: التعيين في المنصب الوظيفي.

-تعديل السؤال رقم 15: يتم العمل بمبدأ تكافؤ الفرص و المساواة في معالجة ملفك للحصول على ترقيات.

المطلب الثالث: اختبار أداة وطبيعة بيانات الدراسة

مثلما هو متعارف عليه ومطبق في دراسات سبر الآراء الكثيرة السابقة، تم الاستعانة بعدة أساليب وأدوات إحصائية في تحليل بيانات الإجابات المستوحاة من الدراسة الميدانية، تمثلت في كل من أساليب: الاختبارات الأولية لأداة الدراسة (الصدق والثبات) وكشف التوزيع الطبيعي للبيانات.

الفرع الأول: صدق وثبات المحور الأول: الرقمنة

تتطلب الدراسات التي تعتمد على الاستبيانات الموجهة للمستجوبين لزوم اختبار مدى ثبات وصدق هذه الاستبيانات، باستخدام على الأقل طريقة تقدير معامل الثبات (ألفا كرونباخ). وسيتم التحقق من مدى ثبات أداة الدراسة بقياس وتقدير معامل الثبات ألفا كرونباخ، وذلك لأن هذه الطريقة تسعى إلى قياس معامل التباين الداخلي بين إجابات أفراد عينة المستجوبين في الدراسة، وبعبارة أكثر وضوحا يعني التأكد من ثبات الاستبيان ومدى إمكانية الحصول على نفس النتائج أو نتائج مقارنة فيما لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام نفس الاستبيان.

وبالمناسبة، تتراوح قيمة ألفا كرونباخ ما بين (0) و(1)، حيث كلما اقتربت قيمته المحسوبة من قيمة (1) دلت على وجود ثبات عال في محاور وعبارات استبيان الدراسة الميدانية المنجزة ، وكلما اقتربت من قيمة (0) دلت على عدم وجود ثبات في عبارات الاستبيان ومحاوره وتعتبر القيمة المحصل عليها لمعامل ألفا كرونباخ مقبولة إحصائيا إذا بلغت قيمة: 0,65 أي 65 % فما أكثر.

وبالنسبة لمحور الرقمنة يكون ثابتا أن أعطت عباراته في الاستبيان النتائج ذاتها في كل مرة يتم اعتماده، بغض النظر عن الفرد القائم بعملية القياس، وللتأكد من ثبات الاستبيان تم الاعتماد على قياس معامل ألف كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار "ألفا-كرونباخ" لثبات عبارات محور الرقمنة

أبعاد محور الرقمنة	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	النتيجة
أولاً: الإطار القانوني	0.638	03 عبارة	ثابت
ثانياً : التجهيز الرقمي	0.708	03 عبارة	ثابت
ثالثاً: الإمكانيات البشرية	0.688	03 عبارة	ثابت
رابعاً: البيانات الرقمية	0.702	03 عبارة	ثابت
ثبات جميع عبارات المحور الثاني الرقمنة	0.743	12 عبارة	ثابت

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

بناءً على بيانات الجدول أعلاه ، يمكن تحليل نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبيان كما يلي:
المحور الثاني "الرقمنة" : ثبات عبارات هذا المحور بلغت قيمة ألفا 0.743، وهي قيمة حسنة تقع ضمن المجال ($0.70 < \alpha < 0.85$) الذي يشير إلى ثبات جيد . وعلى مستوى المجالات الفرعية، حصلت جميع المجالات على قيم مقبولة إلى جيدة للثبات، حيث تراوحت قيم ألفا بين 0.638 و 0.708.

الفرع الثاني: توزيع بيانات المحور الثاني: الرقمنة

تُعد خطوة الكشف عن التوزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة من أهم الخطوات في تحديد الأساليب الإحصائية (الوصفية والاستدلالية) المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات الدراسة إذ يوجد نوعين من الأساليب الإحصائية وهي: أساليب إحصائية البارامترية (المعلمية) والتي تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين للتوزيع الطبيعي. وأساليب إحصائية اللابارامترية (اللامعلمية) والتي لا تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي. وعليه ولضمان معالجة صحيحة لبيانات المستجوبين واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، يتعين علينا أولاً تحديد نوع توزيع البيانات. يمكن استخدام عدة طرق إحصائية لتحديد نوع توزيع البيانات، من بينها طريقة اختبار كولموجوروف - سميرونوف (Kolmogorov-Smirnov) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، ولكل اختبار له قيمة احتمالية يرمز لها بالرمز (sig) أو (p-value) والتي من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05). ويمكن اعتبار القاعدة العامة المتبعة لتحديد نوع توزيع البيانات كما يلي: إذا كانت قيمة الاحتمالية (p-value) أقل من 0.05، فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، في حين أنه إذا كانت (p-value) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة . وفيما يلي نتائج كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة..

الجدول رقم (07): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محور الرقمنة

نوع التوزيع	Kolmogorov-Smirnov ^a اختبار كولومنجوروف -سيمرنوف			المحور الأول: المستقل: الرقمنة
	(P-value) القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	
يتبع التوزيع الطبيعي	0,149	84	0,088	
القاعدة: إذا كانت قيمة sig اكبر من 0.05 فإن البيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

- من خلال الجدول أعلاه نجد : أن القيمة الاحتمالية (sig) لبيانات المستجوبين نحو محور الرقمنة هي أكبر من (0.05)، حيث: بلغت قيمة (SIG=0.149) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الأول تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرع الثالث: صدق وثبات المحور الثالث: العدالة التنظيمية

بنفس الفكرة والطريقة السابقتين لقياس ثبات الاستبيان، يؤخذ بعين الاعتبار أن قيمة ألفا كرونباخ سترتأرجح ما بين (0) و(1)، حيث كلما اقتربت قيمته المحسوبة من قيمة (1) دلت على وجود ثبات عال في محاور وعبارات استبيان الدراسة الميدانية المنجزة، وكلما اقتربت من قيمة (0) دلت على عدم وجود ثبات في عبارات الاستبيان ومحاوره وتعتبر القيمة المحصل عليها لمعامل ألفا كرونباخ مقبولة إحصائياً إذا بلغت قيمة: 0,65 أي 65 % فما أكثر.

الجدول رقم (08): نتائج اختبار "ألفا-كرونباخ" لثبات عبارات محور العدالة التنظيمية

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	أبعاد محور العدالة التنظيمية	المحور الثالث العدالة التنظيمية
ثابت	03 عبارة	0.747	أولاً: العدالة التوزيعية	
ثابت	03 عبارة	0.599	ثانياً: العدالة الإجرائية	
ثابت	03 عبارة	0.659	ثالثاً: عدالة المعلومات	
ثابت	03 عبارة	0.692	رابعاً: العدالة التقييمية	
ثابت	12 عبارة	0.739	ثبات جميع عبارات المحور الثالث العدالة التنظيمية	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

بناءً على البيانات الجدول أعلاه نجد أن:

المحور الثالث "العدالة التنظيمية": ثبات عبارات هذا المحور بلغت قيمة ألفا 0.739، وهي قيمة حسنة تقع ضمن المجال (0.70 < α < 0.85) الذي يشير إلى ثبات جيد، وعلى مستوى المجالات الفرعية، حصلت 3 مجالات على قيم مقبولة إلى جيدة للثبات، بينما حصل مجال "العدالة الإجرائية" على قيمة 0.599 وهي قريبة من 0.600 وهي مقبولة إحصائياً.

الفرع الرابع: توزع بيانات المحور الثالث: العدالة التنظيمية

بنفس الأسلوب السابق يتم الكشف عن التوزيع الطبيعي للبيانات المجمعة من عينة المستجوبين في هذه الدراسة، عبر اختباراً لتوزيع الطبيعي Test De La Normalité، إذ يعتبر هذا الاختبار من أفضل الطرق المستخدمة لمعرفة في ما إذا كانت قاعدة البيانات المجمعة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا . حيث يتم اعتماد الفرضية الصفرية (H_0) عندما يفترض بأن البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً، والفرضية البديلة (H_1)، عندما يفترض بأن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً. ولمعرفة نتيجة ما إذا كانت بيانات الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً أولاً يتم استخداماً لاختبار الإحصائي الذي يسمى ب اختبار Kolmogorov-Smirnov ويستعمل هذا الاختبار الإحصائي في هذه الحالة لأن حجم عينة المستجوبين يساوي 84 مفردة وهو أكبر من شرط 50 مفردة. ولابد من إجراء هذا الاختبار على البيانات المجمعة حول محور تحسن إدارة الكفاءات، من خلال إجابات عينة الإطارات المستجوبين في المؤسسات الاقتصادية المدروسة بالمسيلة، وهذا لمعرفة فيما إذا كانت هذه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وهو يعين فيما بعد على تحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة في تحليل هذا المحور فيما بعد.

الجدول رقم (09): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محور العدالة التنظيمية

نوع التوزيع بيانات كل محور	Kolmogorov-Smirnov ^a اختبار كولومنجوروف -سيمرنوف			المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية
	(P-value) القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	
يتبع التوزيع الطبيعي	0,200*	84	0,060	
القاعدة: إذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فإن البيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

- من خلال الجدول أعلاه نجد : أن بيانات المستجوبين نحو المحور الثالث (العدالة التنظيمية) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.200) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فأن بيانات العينة نحو المحور الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لمحاور الدراسة

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية للمستجوبين في الدراسة

في هذا المطلب، سيتم عرض وتحليل البيانات الديموغرافية أو الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة. هذه الخصائص تشمل متغيرات مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية، وغيرها من المتغيرات ذات الصلة بموضوع الدراسة وأهدافها . تحليل هذه المتغيرات الديموغرافية يساعد على فهم خصائص أفراد العينة بشكل أفضل، يكون له دور في تفسير بعض النتائج أو اكتشاف اختلافات في الآراء

أو الاتجاهات بين مختلف الفئات .سيتم عرض توزيع أفراد العينة حسب كل متغير ديموغرافي على حدة، باستخدام التكرارات والنسب المئوية% كما يلي:

الفرع الأول: جنس المستجوب

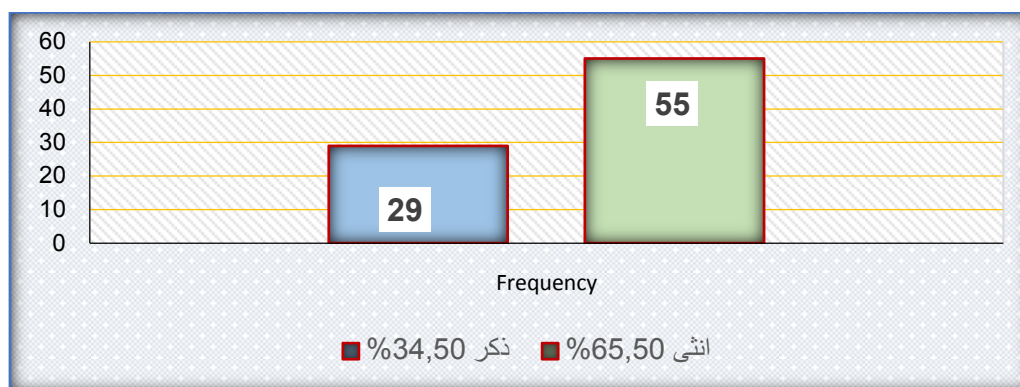
في هذه الدراسة، تم استهداف عينة من أساتذة المؤسسات التربوية لمختلف الأطوار وفي الجدول التالي سنوضح توزيع مفردات عينة المستجوبين حسب جنس المستجوب:

الجدول رقم (10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير جنس المستجوب

النسبة %	التكرار		
34,5	29	ذكر	الجنس
65,5	55	أنثى	
100,0	84	Total	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الشكل رقم (11): تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

تحليل: من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن نسبة الإناث في عينة الدراسة تبلغ 65.5%، مقارنة بنسبة الذكور التي تبلغ 34.5%. يشير هذا التفاوت إلى أن الإناث يمثلن الغالبية العظمى من العينة. يعكس هذا التوزيع الواقع العملي في مديرية التربية لولاية المسيلة، حيث تكون نسبة الإناث العاملات أعلى من نسبة الذكور.

الفرع الثاني: الفئة العمرية

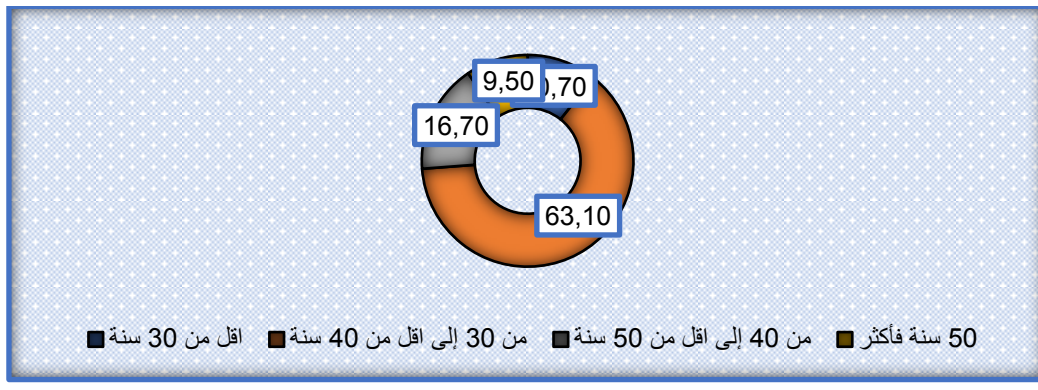
لقد تم تقسيم الفئة العمرية للأفراد المستجوبين في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة إلى أربع فئات. فكان توزيع مفردات عينة المستجوبين بين هذه الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
10,7	9	أقل من 30 سنة
63,1	53	من 30 إلى أقل من 40 سنة
16,7	14	من 40 إلى أقل من 50 سنة
9,5	8	50 سنة فأكثر
100,0	84	Total

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الشكل رقم (12): تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

تحليل: من خلال الجدول أعلاه: يتضح أن أغلب أفراد العينة يتراوح سنهم بين 30 وأقل من 40 سنة، حيث تبلغ نسبتهم 63.1%. تليها الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 16.7%، ثم الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 10.7%، وأخيراً الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بنسبة 9.5%. يعكس هذا التوزيع أن معظم العاملين في مديرية التربية لولاية المسيلة هم من الفئة العمرية الوسطى، مما قد يشير إلى وجود خبرة متوسطة إلى متقدمة بين أفراد العينة.

الفرع الثالث: المستوى التعليمي

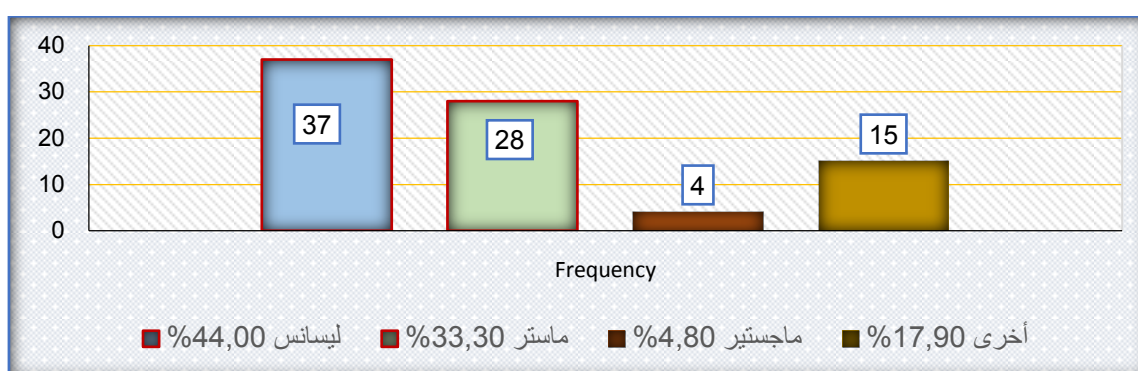
لقد شمل المستوى التعليمي للمستجوبين تصنيف خماسي للفئات: ليسانس، ماستر، ماجستير دكتوراه، شهادات أخرى. حيث توزعت مفردات عينة الدراسة بين هذه الفئات حسب الجدول التالي:

جدول رقم (12): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
44,0	37	ليسانس
33,3	28	ماستر
4,8	4	ماجستير
17,9	15	أخرى
100,0	84	Total

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الشكل رقم (13): تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

تحليل: من خلال الجدول أعلاه: يتضح أن أغلب أفراد العينة يحملون شهادة ليسانس بنسبة 44.0%، تليها الفئة الحاصلة على شهادة ماستر بنسبة 33.3%. الفئة الحاصلة على شهادة ماجستير تمثل 4.8% فقط، بينما الفئة ذات المؤهلات الأخرى تمثل 17.9%. يعكس هذا التوزيع تنوعاً في المستوى التعليمي بين أفراد العينة، مع تركيز كبير في حملة شهادتي الليسانس والماستر.

الفرع الرابع: المنصب الوظيفي

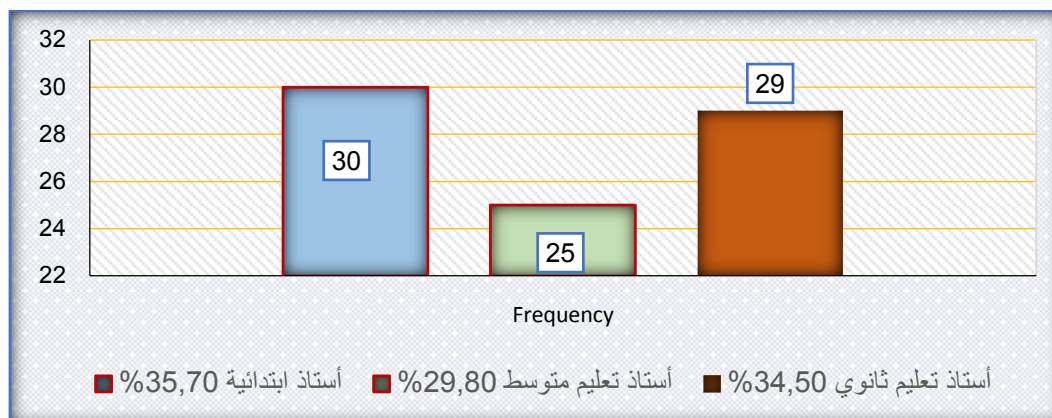
لقد تم تصنيف لأفراد المستجوبين في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة إلى ثلاث فئات. فكان توزيع مفردات عينة المستجوبين بين هذه الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13): يبين توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي

النسبة %	التكرار	المنصب الوظيفي
35,7	30	أستاذ ابتدائية
29,8	25	أستاذ تعليم متوسط
34,5	29	أستاذ تعليم ثانوي
100,0	84	Total

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الشكل رقم (14): تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

تحليل: من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي يُظهر أن 35.7% منهم يشغلون منصب أستاذ ابتدائية، و 29.8% منهم يشغلون منصب أستاذ تعليم متوسط، بينما 34.5% منهم يشغلون منصب أستاذ تعليم ثانوي. يشير هذا التوزيع إلى توازن نسبي بين مختلف المراحل التعليمية، مع تركيز أكبر قليلاً على أساتذة التعليم الابتدائي والثانوي.

الفرع الخامس: الخبرة المهنية

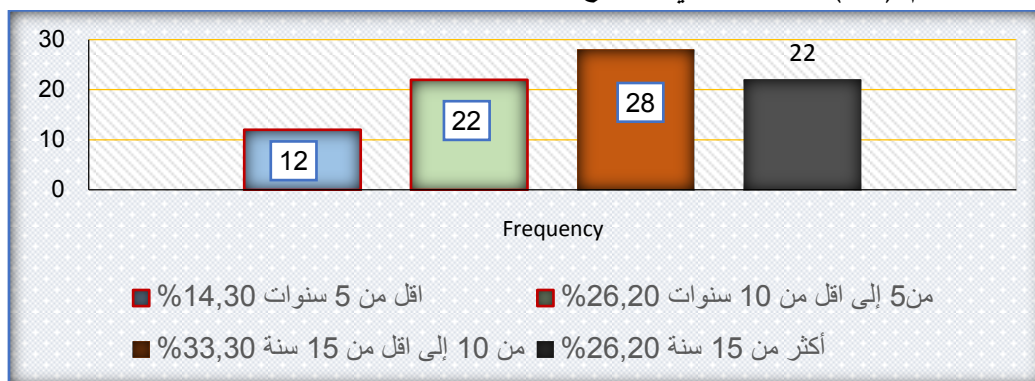
لقد جرى في الدراسة الميدانية تصنيف حسب مستوى الخبرة المهنية للمستجوبين حسب معدل المتوسط في المؤسسات الاقتصادية في ولاية المسيلة إلى أربع فئات: أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 إلى أقل من 15 سنة، أكثر من 15 سنة.

جدول رقم (14): يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار		
14,3	12	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
26,2	22	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
33,3	28	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
26,2	22	أكثر من 15 سنة	
100,0	84	Total	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الشكل رقم (15): تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

تحليل: من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية يُظهر أن 14.3% منهم لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات، و 26.2% منهم لديهم خبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات. أما الفئة التي لديها خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة فتشكل 33.3%، في حين أن 26.2% لديهم خبرة أكثر من 15 سنة. يشير هذا التوزيع إلى وجود تنوع كبير في مستوى الخبرة المهنية بين أفراد العينة.

خلاصة

الجنس: يشير التركيز العالي على الإناث (65.5%) في العينة إلى أهمية دراسة تأثير الرقمنة على هذه الفئة الكبيرة من العاملين في مديرية التربية. تحسين السياسات الرقمية يمكن أن يعزز من فعالية العدالة التنظيمية بما يتناسب مع احتياجات الإناث، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر عدالة وتوازناً.

السن: تركز الأغلبية في الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة (63.1%)، تظهر الدراسة أهمية استهداف هذه الفئة النشطة والمؤثرة في مديرية التربية. تحسين وتطوير تطبيقات الرقمنة لتلبية احتياجات هذه الفئة يمكن أن يعزز من الكفاءة ويضمن تحقيق العدالة التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

المؤهل العلمي: تبرز النسبة العالية من حملة شهادتي الليسانس والماستر (77.3%) أن الأفراد ذوي المستويات التعليمية العالية يشكلون الغالبية. هذا يتطلب تصميم سياسات رقمية متقدمة تلبي احتياجاتهم وتستفيد من قدراتهم التعليمية العالية لتعزيز العدالة التنظيمية وتحقيق نتائج إيجابية في العمل.

المنصب الوظيفي: التوزيع المتوازن نسبياً بين أساتذة الابتدائية، التعليم المتوسط، والتعليم الثانوي يشير إلى ضرورة تضمين احتياجات جميع المراحل التعليمية في تطوير استراتيجيات الرقمنة. هذا يساعد في ضمان تحقيق العدالة التنظيمية على كافة المستويات التعليمية ودعم جميع الفئات الوظيفية.

الخبرة المهنية: يعكس التوزيع المتنوع للخبرة المهنية أهمية تصميم سياسات رقمية تلبي احتياجات جميع مستويات الخبرة، من الجدد إلى ذوي الخبرة الطويلة. استهداف جميع الفئات بخطط تدريب ودعم تقني مناسب يضمن تحقيق عدالة تنظيمية شاملة ويعزز من كفاءة وفعالية العمل في المؤسسات التعليمية

المطلب الثاني: تحليل بيانات محور الرقمنة

يهدف المطلب إلى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمستجوبين واتجاههم نحو المتغيرات المدروسة في الدراسة. وعرض البيانات المستجوبين تحديد مدى موافقتهم على عبارات الاستبيان وتحديد مدى أهمية كل متغير وهذا باستخدام أساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية)، كما سيتم استنتاج بعض النتائج والملاحظات الهامة حول موقف المستجوبين تجاه مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في المؤسسة.

الفرع الأول: الإطار القانوني

الهدف من هذا البعد هو تقييم مدى توفر الإطار القانوني المتبع في إدارة شؤون الأساتذة بالمديرية، وضمان الامتثال للمراسيم القانونية المتعلقة بتسيير الحسابات الشخصية واعتماد التوقيع الإلكتروني، بالإضافة إلى منح المراسلات الإلكترونية الطابع القانوني الرسمي. حيث يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (15): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الأول: الإطار القانوني

الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	تحرص الإدارة الوصية على تطبيق المراسيم القانونية لتسيير الحسابات الشخصية للأساتذة في المنصات الإلكترونية المهنية.	4,25	0,674	85,00	موافقة عالية جدا
02	تعتمد الإدارة الوصية بقانونية التوقيع الإلكتروني للأستاذ عند إدارتها لشؤونه الوظيفية.	3,30	1,117	65,95	موافقة متوسطة
03	تأخذ المراسلات الإلكترونية المهنية للأستاذ (الطلبات، التظلمات، الإستدعاءات، الإشعارات) (الصفة القانونية) (الرسمية).	3,81	1,167	76,19	موافقة عالية
	الدرجة الكلية	3,78571	0,693521	75,71	تطبيق بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1.80 - 1]	[2.60 - 1.80]	[2.60-3.40-]	[4.20-3.41]	[5 - 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

تتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.30 للعبارة رقم (02) وأعلى قيمة 4.25 للعبارة رقم (01) وان معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة عالية، ماعدا العبارات رقم 02 والتي أظهرت موافقة متوسطة. وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبارة الأولى: تحرص الإدارة الوصية على تطبيق المراسيم القانونية لتسيير الحسابات الشخصية للأساتذة في المنصات الإلكترونية المهنية ".حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بين عبارات البعد الأول، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.25 والانحراف المعياري 0.674، مما يدل على موافقة عالية جداً بنسبة أهمية بلغت 85.00%. هذا يعكس ثقة أفراد العينة في التزام الإدارة بتطبيق المراسيم القانونية اللازمة، مما يسهم في تحقيق الشفافية والعدالة التنظيمية في التعامل مع الحسابات الشخصية للأساتذة.

العبارة الثانية: تعتمد الإدارة الوصية بقانونية التوقيع الإلكتروني للأستاذ عند إدارتها لشؤونه الوظيفية ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الثالثة بين عبارات البعد الأول، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.30 والانحراف المعياري 1.117، مما يدل على موافقة متوسطة بنسبة أهمية بلغت 65.95%. تشير هذه النتائج إلى وجود قبول معتدل لفكرة التوقيع الإلكتروني، مما يعني أن هناك حاجة لتعزيز الثقة والوعي بأهمية التوقيع الإلكتروني كأداة قانونية معتمدة في إدارة شؤون الأساتذة.

العبارة الثالثة: تأخذ المراسلات الإلكترونية المهنية للأستاذ (الطلبات، التظلمات، الاستدعاءات، الإشعارات) الصفة القانونية الرسمية ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الثانية بين عبارات البعد الأول، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.81 والانحراف المعياري 1.167، مما يدل على موافقة عالية بنسبة أهمية بلغت 76.19%. هذا يشير إلى أن المراسلات الإلكترونية المهنية تُعتبر رسمية وقانونية إلى حد كبير من قبل أفراد العينة، مما يسهم في تسهيل الإجراءات الإدارية ويعزز من فعالية التواصل الرقمي.

الفرع الثاني: تحليل بيانات التجهيز الرقمي

البعد الثاني يهدف إلى تقييم مدى توافق تجهيزات المؤسسة مع الإجراءات الرقمية المتبعة لإدارة شؤون الأساتذة، بما في ذلك توفير البنية التحتية الشبكية الكاملة واستخدام منصات رقمية متطورة لتيسير معالجة البيانات الرقمية بشكل دقيق وفعال.

حيث يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (16): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثاني: التجهيز الرقمي

الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	تتماشى تجهيزات مؤسستك (حواسيب، برمجيات، طابعات شبكات..الخ) مع الإجراءات الرقمية لإدارة شؤون الأستاذ.	3,39	1,280	67,86	موافقة متوسطة
02	لدى مؤسستك تغطية شبكية كاملة تسمح بتدفق جيد للبيانات الرقمية عن شؤون الأستاذ.	3,44	1,255	68,81	موافقة عالية
03	تستعمل مؤسستك منصات رقمية متطورة تسهل المعالجة الدقيقة للبيانات الرقمية عن الأستاذ.	3,35	1,103	66,90	موافقة متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد	3,39286	0,965483	67,86	توفر بدرجة متوسطة
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم بترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1 - 1.80]	[2.60 - 1.80]	[2.60 - 3.40]	[4.20 - 3.41]	[5 - 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

نتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.35 للعبرة رقم (03) وأعلى قيمة 3.44 للعبرة رقم (02) وإن معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة متوسطة، ماعدا العبارات رقم 02 والتي أظهرت موافقة عالية. وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبرة الأولى: " تتماشى تجهيزات مؤسستك (حواسيب، برمجيات، طابعات شبكات..الخ) مع الإجراءات الرقمية لإدارة شؤون الأستاذ ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بين عبارات البعد الثاني بمتوسط حسابي بلغ 3.39 وانحراف معياري 1.280، مما يدل على موافقة متوسطة بنسبة أهمية بلغت 67.86%. يشير ذلك إلى وجود تجهيزات مؤسسية مقبولة تتماشى مع الإجراءات الرقمية، لكنها قد تحتاج إلى تحسينات لضمان توافق أفضل وفعالية أعلى.

العبرة الثانية: "لدى مؤسستك تغطية شبكية كاملة تسمح بتدفق جيد للبيانات الرقمية عن شؤون الأستاذ ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.44 وانحراف معياري 1.255، مما يدل على

موافقة عالية بنسبة أهمية بلغت 68.81%. يشير ذلك إلى أن المؤسسة توفر تغطية شبكية جيدة تساهم في تدفق البيانات الرقمية بكفاءة، مما يعزز من أداء العمليات الرقمية ويسهل الوصول إلى المعلومات.

العبرة الثالثة : "تستعمل مؤسستك منصات رقمية متطورة تسهل المعالجة الدقيقة للبيانات الرقمية عن الأستاذ." حصلت هذه العبرة على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.35 وانحراف معياري 1.103، مما يدل على موافقة متوسطة بنسبة أهمية بلغت 66.90%. يعكس ذلك استخدام منصات رقمية متطورة، لكنها تحتاج إلى بعض التحسينات لضمان معالجة أكثر دقة وفعالية للبيانات الرقمية، مما يساهم في تحسين إدارة شؤون الأساتذة.

الفرع الثالث: تحليل بيانات الإمكانيات البشرية

البعد الثالث يهدف إلى تقييم كفاءة واستعداد الطاقم البشري في المؤسسة للتعامل مع الإجراءات الإلكترونية في المنصات الرقمية، وضمان حصولهم على الخبرة الكافية للتحكم في النظم الرقمية المستخدمة لإدارة شؤون الأساتذة. حيث يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (17): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثالث: الإمكانيات البشرية

الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	الطاقم البشري لمؤسستك؛ يساعدك على توضيح تعاملك مع الإجراءات الإلكترونية في المنصات الرقمية المعنية بإدارة شؤونك الأستاذ.	3,56	1,079	71,19	موافقة عالية
02	يملك الطاقم المسير للمؤسسة خبرة كافية للتحكم في النظم الرقمية المخصصة لإدارة شؤون الأستاذ.	3,51	1,092	70,24	موافقة عالية
03	تتوفر مؤسستك على عدد كاف من الأفراد المشغلين للبيانات الرقمية الخاصة بشؤون الأستاذ.	2,99	1,177	59,76	موافقة متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد	3,35317	0,785326	67,06	توفر بدرجة متوسطة
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.80]	[2.60 – 3.40 –]	[4.20 – 3.41]	[5 – 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

تتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 2.99 للعبرة رقم (03) وأعلى قيمة 3.56 للعبرة رقم (01) وان معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة متوسطة، ماعدا العبارات رقم 02 والتي أظهرت موافقة عالية. وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبرة الأولى: "الطاقم البشري لمؤسستك؛ يساعدك على توضيح تعاملك مع الإجراءات الإلكترونية في المنصات الرقمية المعنية بإدارة شؤونك الأستاذ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بين عبارات البعد الثالث بمتوسط حسابي بلغ 3.56 وانحراف معياري 1.079، مما يدل على موافقة عالية بنسبة أهمية بلغت 71.19%. يشير ذلك إلى أن الطاقم البشري في المؤسسة يلعب دوراً مهماً في توجيه وتوضيح كيفية التعامل مع الإجراءات الإلكترونية، مما يعزز من فاعلية استخدام المنصات الرقمية.

العبرة الثانية: "يمتلك الطاقم المسير للمؤسسة خبرة كافية للتحكم في النظم الرقمية المخصصة لإدارة شؤون الأستاذ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.51 وانحراف معياري 1.092، مما يدل على موافقة عالية بنسبة أهمية بلغت 70.24%. يعكس ذلك أن الطاقم المسير يمتلك خبرة جيدة في التعامل مع النظم الرقمية، مما يساعد في الإدارة الفعالة لشؤون الأساتذة.

العبرة الثالثة: "تتوفر مؤسستك على عدد كاف من الأفراد المشغلين للبيانات الرقمية الخاصة بشؤون الأستاذ". حصلت هذه العبارة على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.99 وانحراف معياري 1.177، مما يدل على موافقة متوسطة بنسبة أهمية بلغت 59.76%. يشير ذلك إلى أن هناك حاجة لزيادة عدد الأفراد المتخصصين في تشغيل البيانات الرقمية لتعزيز قدرة المؤسسة على إدارة شؤون الأساتذة بكفاءة.

الفرع الرابع: تحليل بيانات بعد البيانات الرقمية

البعد الرابع يهدف إلى تقييم سلامة وتوفر البيانات الرقمية المتعلقة بشؤون الأساتذة، وضمان تحديثها بانتظام لضمان توفير المعلومات اللازمة بسهولة وفي الوقت المناسب، مما يساهم في دعم عملية اتخاذ القرارات وتحقيق الفعالية المؤسسية.

حيث يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (18): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الرابع: البيانات الرقمية

الرقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	تتيح مؤسستك البيانات الرقمية عن شؤون الأستاذ بشكل آمن.	4,04	0,884	80,71	موافقة عالية
02	تحرص إدارة مؤسستك على التحديث الدوري للبيانات الرقمية حول شؤون الأستاذ.	3,57	1,045	71,43	موافقة عالية
03	تمكن مؤسستك من تخريج المعلومات الرقمية عن شؤونك المهنية بسهولة في وقت حاجتك إليها.	3,92	0,895	78,33	موافقة عالية
	الدرجة الكلية للبعد	3,84127	0,747107	76,83	توفر بدرجة متوسطة
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.80]	[2.60 – 3.40 –]	[4.20 – 3.41]	[5 – 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

نتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.57 للعبارة رقم (02) وأعلى قيمة 4.04 للعبارة رقم (01) وان معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة عالية، . وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبارة الأولى: " تتيح مؤسستك البيانات الرقمية عن شؤون الأستاذ بشكل آمن " . حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى بين عبارات البعد الرابع بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري 0.88، مما يدل على موافقة عالية بنسبة أهمية بلغت 80.71%. يشير ذلك إلى أن المؤسسة تحرص حرصا كبيرا على تأمين البيانات والمعلومات الرقمية وحمايتها بشكل فعال.

العبارة الثانية: " تحرص إدارة مؤسستك على التحديث الدوري للبيانات الرقمية حول شؤون الأستاذ. " حصلت هذه العبارة على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.57 وانحراف معياري 1.045، مما يدل على موافقة عالية بنسبة أهمية بلغت 71.43%. يدل ذلك أن المؤسسة تولي أهمية بالغة لعملية التحديث الدوري للبيانات.

العبرة الثالثة: "تمكن مؤسستك من تخريج المعلومات الرقمية عن شؤونك المهنية بسهولة في وقت حاجتك إليها." حصلت هذه العبارة على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.894، مما يدل على موافقة متوسطة بنسبة أهمية بلغت 78.33%. يشير ذلك إلى أن هناك رضا عام من قبل الأساتذة عن سهولة الدخول للمنصات الرقمية دون قيد الوقت وبكل سهولة لتمكنه من تخريج المعلومات التي يحتاجها.

المطلب الثالث: تحليل بيانات محور العدالة التنظيمية

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو إجاباتهم على عبارات المحور الثالث من الاستبيان: العدالة التنظيمية والمتضمن 12 عبارة وهي موزعة على 04 أبعاد (البعد الأول: العدالة التوزيعية، البعد الثاني: العدالة الإجرائية، البعد الثالث: عدالة المعلومات، البعد الرابع: العدالة التقييمية) وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

الفرع الأول: تحليل بيانات بعد العدالة التوزيعية

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (19): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الأول: العدالة التوزيعية

الرقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	التعيين الوظيفي يتم بشفافية باعتماد الترتيب الرقمي حسب درجة الاستحقاق.	3,65	1,197	73,10	موافقة عالية
02	الفرص المتاحة لك في مخطط الحركة التنقلية للأساتذة عن طريق الرقمنة حققت لك رضا عام عن إدارة شؤون الأستاذ.	3,39	1,193	67,86	موافقة متوسطة
03	شعرت بأنه قد تم معاملتك بمبدأ تكافؤ الفرص مع زملائك عند معالجة الإدارة لملف حصولك على الترقية.	3,61	1,141	72,14	موافقة عالية
	الدرجة الكلية للبعد الأول: العدالة التوزيعية	3,70238	1,722376	74,05	تطبيق بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم بترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.80]	[2.60 – 3.40 –]	[4.20 – 3.41]	[5 – 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

تتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.39 للعبارة رقم (02) وأعلى قيمة 3.65 للعبارة رقم (01) وأن معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة عالية، ماعدا العبارات رقم 02 والتي أظهرت موافقة متوسطة. وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبارة رقم 01: "التعيين الوظيفي يتم بشفافية باعتماد الترتيب الرقمي حسب درجة الاستحقاق".
توضح النتائج أن الأفراد في العينة يتفقون بشكل عام على أن عملية التعيين الوظيفي تتم بشفافية، حيث حصلت العبارة على متوسط حسابي بلغ 3.65، مما يشير إلى موافقة عالية من قبل الأفراد على هذا الجانب. على الرغم من ذلك، يوضح الانحراف المعياري البالغ 1.197 وجود تباين بسيط في الآراء، إلا أن هذا التباين لا يتجاوز حدود القبول. الأهمية النسبية العالية (73.10%) تدل على أن هذا الجانب مهم بالنسبة لأفراد العينة في تقييم مستوى العدالة التوزيعية داخل المؤسسة.

العبارة رقم 02: "الفرص المتاحة لك في مخطط الحركة التنقلية للأساتذة عن طريق الرقمنة حققت لك رضا عام عن إدارة شؤون الأستاذ".

تشير النتائج إلى أن أفراد العينة لديهم درجة متوسطة من الموافقة على أن الفرص المتاحة لهم في مخطط الحركة التنقلية للأساتذة عبر الرقمنة قد حققت لهم رضا عام عن إدارة شؤون الأستاذ. حصلت العبارة على متوسط حسابي يبلغ 3.39، مما يعكس وجود مستوى متوسط من الإيجابية تجاه هذا الجانب. الانحراف المعياري الذي بلغ 1.193 يدل على وجود تباين طفيف في آراء الأفراد حول هذه العبارة، لكن هذا التباين لا يتجاوز حدود القبول. الأهمية النسبية للعبارة بنسبة 67.86% تشير إلى أهمية هذا الجانب بالنسبة لأفراد العينة في سياق تقييم العدالة التوزيعية داخل المؤسسة.

العبارة رقم 03: "شعرت بأنه قد تم معاملتك بمبدأ تكافؤ الفرص مع زملائك عند معالجة الإدارة لملف حصولك على الترقية".

توضح النتائج أن الأفراد في العينة يتفقون بشكل عام على أنهم شعروا بأنه تم معاملتهم بمبدأ تكافؤ الفرص مع زملائهم عند معالجة الإدارة لملف حصولهم على الترقية. حصلت العبارة على متوسط حسابي بلغ 3.61، مما يشير إلى موافقة عالية من قبل الأفراد على هذا الجانب من العدالة التوزيعية داخل المؤسسة. الانحراف المعياري الذي بلغ 1.141 يدل على أن هناك تباين طفيف في الآراء بين أفراد العينة حول هذه العبارة، ولكن هذا التباين لا يعتبر كبيراً بما يكفي ليؤثر سلباً على التقييم العام لهذا الجانب. الأهمية النسبية البالغة 72.14% تشير إلى أهمية كبيرة لهذا الجانب في تقييم مستوى العدالة التوزيعية داخل المؤسسة.

الفرع الثاني: تحليل بيانات بعد العدالة الإجرائية

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (20): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثاني: العدالة الإجرائية

الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	اتسمت ترسيمات (القرارات) الإجراءات الرقمية في إدارة شؤون الأستاذ بالنزاهة في مؤسستك.	3,62	0,863	72,38	موافقة عالية
02	يخضع جميع الأساتذة في مؤسستك إلى نفس الإجراءات في المنصات الرقمية المعتمدة دون تمييز (عنصري أو جغرافي أو مهني أو جنسي...الخ).	4,00	0,744	80,00	موافقة عالية
03	تحظى المعايير الإجرائية المرقمة (أي: المدرجة في البرمجيات والمنصات المعتمدة) في القرارات الوظيفية بقبولك حتى ولو لم تكن في صالحك.	3,21	0,932	64,29	موافقة متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد الثاني: العدالة الإجرائية	3,61111	0,633372	72,22	تطبيق بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم بترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.80]	[2.60–3.40-]	[4.20–3.41]	[5 – 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

التعليق على الجدول أعلاه:

تتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.21 للعبرة رقم (03) وأعلى قيمة 4.00 للعبرة رقم (02) وان معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة عالية، ماعدا العبارات رقم 03 والتي أظهرت موافقة متوسطة. وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبرة رقم 01: " اتسمت ترسيمات (القرارات) الإجراءات الرقمية في إدارة شؤون الأستاذ بالنزاهة في مؤسستك."

تشير النتائج المعروضة إلى أن أفراد العينة من الأساتذة يشعرون بدرجة عالية من الثقة تجاه نزاهة الإجراءات الرقمية المتبعة في إدارة شؤونهم الوظيفية داخل مؤسساتهم التعليمية. حيث حصلت العبارة "اتسمت ترسيمات (القرارات) الإجراءات الرقمية في إدارة شؤون الأستاذ بالنزاهة في مؤسستك" على متوسط حسابي مرتفع بلغ 3.62 من أصل 5 درجات، مما يشير إلى درجة موافقة عالية من قبل المستجيبين. هذه النتيجة الإيجابية تعززها أيضاً قيمة الانحراف المعياري المنخفضة نسبياً البالغة 0.863، والتي تدل على وجود اتفاق جيد بين إجابات أفراد العينة حول هذا الجانب. كما أن الأهمية النسبية المرتفعة للعبارة والبالغة 72.38% تؤكد على أهمية هذا العنصر بالنسبة للأساتذة في تقييمهم لمدى عدالة الإجراءات المتبعة في مؤسساتهم.

بناء على ما سبق، يمكن استنتاج أن مديرية التربية لولاية المسيلة قد نجحت إلى حد كبير في تطبيق نظم وإجراءات رقمية تتسم بالنزاهة والشفافية في إدارة شؤون الأساتذة الوظيفية. وهذا بدوره يعزز ثقة الأساتذة في عدالة الممارسات الإدارية المتبعة، ويساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر إنصافاً وعدالة للجميع.

العبرة رقم 02: " يخضع جميع الأساتذة في مؤسستك إلى نفس الإجراءات في المنصات الرقمية المعتمدة دون تمييز (عنصري أو جغرافي أو مهني أو جنسي...الخ)."

حصلت هذه العبارة على أعلى متوسط حسابي بلغ 4.00 من أصل 5 درجات، وهو ما يشير إلى موافقة عالية من قبل أساتذة جميع الأطوار التعليمية في مديرية التربية لولاية المسيلة. كما بلغ الانحراف المعياري 0.744 وهو انحراف منخفض، مما يدل على اتفاق كبير بين آراء المستجيبين. أما الأهمية النسبية فقد سجلت 80%، وهي نسبة مرتفعة تعكس أهمية هذا الجانب بالنسبة للأساتذة.

العبرة رقم 03: "تحظى المعايير الإجرائية المرقمنة (أي: المدرجة في البرمجيات والمنصات المعتمدة) في القرارات الوظيفية بقبولك حتى ولو لم تكن في صالحك".

حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي 3.21 مما يشير إلى موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة. لكن الانحراف المعياري البالغ 0.932 يعكس تبايناً ملحوظاً في آراء المستجيبين حول هذا الجانب. ومع ذلك، فإن الأهمية النسبية البالغة 64.29% تدل على أن هذه النقطة لا تزال ذات أهمية معقولة بالنسبة للأساتذة.

الفرع الثالث: تحليل بيانات بعد عدالة المعلومات

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (21): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الثالث: عدالة المعلومات

الرقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	استلامك للمعلومات أو الإعلانات أو البلاغات..الخ) من خلال المنصة الرقمية يكون بصفة آلية دون الحاجة إلى جهودك الشخصية (أي: المقابلة أو التوصية..الخ).	3,60	1,099	71,90	موافقة عالية
02	لك الحق في الطعون (التظلمات، طلب التبريرات..الخ) حول القرارات الإجرائية المتخذة بحقك رقمياً.	3,64	0,965	72,86	موافقة عالية
03	يتم تمكينك من الحصول على الإجابة عن الطعون (أو الشكاوى) في ظرف قياسي يستدرك حظوظك في شؤونك المهنية.	3,26	1,043	65,24	موافقة متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد الثالث: عدالة المعلومات	3,35317	0,785326	67,06	تطبيق بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.80]	[2.60 – 3.40 –]	[4.20 – 3.41]	[5 – 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

تتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.26 للعبارة رقم (03) وأعلى قيمة 3.64 للعبارة رقم (02) وإن معظم المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة عالية، ماعدا العبارات رقم 03 والتي أظهرت موافقة متوسطة. وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبارة رقم 01: "استلامك للمعلومات أو الإعلانات أو البلاغات..الخ) من خلال المنصة الرقمية يكون بصفة آلية دون الحاجة إلى جهودك الشخصية (أي: المقابلة أو التوصية..الخ)".

تشير النتائج إلى أن أفراد العينة من الأساتذة يوافقون بشكل عام على هذه العبارة، حيث حصلت على متوسط حسابي 3.60 من أصل 5 درجات، مما يعكس موافقة عالية. إلا أن الانحراف المعياري المرتفع نسبياً البالغ 1.099 يدل على وجود تباين في آراء المستجيبين حول هذا الجانب. ومع ذلك، فإن الأهمية النسبية البالغة 71.90% تؤكد على أهمية هذه النقطة بالنسبة للأساتذة في تقييمهم لعدالة المعلومات.

العبارة رقم 02: " لك الحق في الطعون (التظلمات، طلب التبريرات..الخ) حول القرارات الإجرائية المتخذة بحقك رقمياً".

تحتل هذه العبارة بموافقة عالية من قبل أفراد العينة، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي في هذا البعد بلغ 3.64 من أصل 5 درجات. كما يشير الانحراف المعياري البالغ 0.965 إلى تباين معتدل في الآراء. أما الأهمية النسبية المرتفعة البالغة 72.86%، فتدل على أن هذه النقطة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للأساتذة في تقييمهم لعدالة المعلومات.

العبارة رقم 03: "يتم تمكينك من الحصول على الإجابة عن الطعون (أو الشكاوى) في ظرف قياسي يستدرك حظوظك في شؤونك المهنية".

على الرغم من حصول هذه العبارة على متوسط حسابي 3.26 يشير إلى موافقة متوسطة فقط، إلا أن الانحراف المعياري المرتفع البالغ 1.043 يعكس تبايناً كبيراً في آراء المستجيبين حول هذا الجانب. ومع ذلك، فإن الأهمية النسبية البالغة 65.24% تدل على أن الأساتذة يولون أهمية لهذه النقطة في تقييمهم لعدالة المعلومات.

الفرع الرابع: تحليل بيانات بعد العدالة التقييمية

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات هذا البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (22): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الرابع: العدالة التقييمية

الرقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	تتم عمليات التقييم الرقمي لمشارك المهني (أو جهودك التعليمية) بشكل موضوعي (مستقل، أو حيادي).	3,82	0,894	76,43	موافقة عالية
02	نتائج التقييمات الرقمية التي تتلقاها تعكس بشكل دقيق أدائك الوظيفي في العملية التعليمية.	3,49	0,912	69,76	موافقة عالية
03	في حالة عدم رضاك عن نتائج التقييم الرقمي يمكنك المطالبة بتنفيذ إجراءات إعادة التقييم.	3,48	0,871	69,52	موافقة عالية
	الدرجة الكلية للبعد الرابع: العدالة التقييمية	3,59524	0,574028	71,90	تطبيق بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					
المقياس	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
الأوزان	1	2	3	4	5
مجال المتوسط الحسابي	[1.80 - 1]	[2.60 - 1.80]	[2.60-3.40-]	-3.41 [4.20	[5 - 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً

المصدر: مخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

تتراوح عبارات هذا بعد بين أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ 3.48 للعبارة رقم (03) وأعلى قيمة 3.82 للعبارة رقم (01) وان كل المستجوبين موافقين على العبارات بدرجة موافقة عالية، وفيما يلي تحليل كل عبارة حسب ترتيبها في البعد ومدى أهميتها بالنسبة للمستجوبين:

العبارة رقم 01: "تتم عمليات التقييم الرقمي لمشارك المهني (أو جهودك التعليمية) بشكل موضوعي (مستقل، أو حيادي)".

حصلت هذه العبارة على أعلى متوسط حسابي في هذا البعد بلغ 3.82 من 5 درجات، مما يشير إلى موافقة عالية من قبل أفراد العينة من الأساتذة. كما يدل الانحراف المعياري المنخفض نسبياً البالغ 0.894 على تقارب آراء المستجيبين حول هذه النقطة. الأهمية النسبية المرتفعة البالغة 76.43% تؤكد على أهمية موضوعية عمليات التقييم الرقمي بالنسبة للأساتذة.

العبارة رقم 02: " نتائج التقييمات الرقمية التي تتلقاها تعكس بشكل دقيق أدائك الوظيفي في العملية التعليمية".

حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي 3.49 يشير إلى موافقة عالية من قبل المستجوبين. الانحراف المعياري البالغ 0.912 يدل على تباين معتدل في الآراء. أما الأهمية النسبية البالغة 69.76% فتعكس أهمية هذه النقطة بالنسبة للأساتذة في تقييمهم لعدالة العمليات التقييمية.

العبارة رقم 03: " في حالة عدم رضاك عن نتائج التقييم الرقمي يمكنك المطالبة بتفعيل إجراءات إعادة التقييم".

حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي 3.48 يعكس موافقة عالية من قبل المستجيبين. الانحراف المعياري البالغ 0.871 يدل على تباين معتدل في الآراء حول هذه النقطة. في حين تشير الأهمية النسبية البالغة 69.52% إلى أهمية إمكانية المطالبة بإعادة التقييم بالنسبة للأساتذة.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها

المطلب الأول: اختبار الفرضيتين، ف1 (الرقمنة) ف2 (العدالة التنظيمية)

في المبحث السابق، تم إجراء التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين، والذي أظهر أن الرقمنة والعدالة التنظيمية تعتبران عاملين مهمين في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر عينة الدراسة. ومع ذلك، لا يمكن تعميم هذه النتائج على المجتمع الأصلي للدراسة بناءً على التحليل الوصفي فقط. لذلك، يهدف هذا المطلب إلى إجراء التحليل الاستدلالي للبيانات، وذلك لاختبار صحة الفرضيتين الرئيسيتين التاليتين واستخلاص استنتاجات عامة حول مجتمع الدراسة.

حيث يتم في هذا المطلب اختبار الفرضيتين الرئيسيتين التاليتين: الفرضية الأولى: هناك تفعيل للرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة. الفرضية الثانية: هناك تحسن فعلي في إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.

سيتم عرض نتائج الاختبارات الإحصائية الاستدلالية المناسبة، وتحليلها بعناية لتقييم مدى صحة كل فرضية، واستخلاص استنتاجات موثوقة حول تفعيل الرقمنة وإدراك العدالة التنظيمية في مجتمع الدراسة بشكل عام.

الفرع الأول: عرض نتائج فحص الفرضية ف1 (الرقمنة)

في هذا الفرع، سيتم عرض نتائج اختبار (T test) على أبعاد محور الرقمنة، وتحليلها لتحديد ما إذا كانت تدعم أو تنفي الفرضية الأولى. كما سيتم تقديم تفسيرات للنتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. وستساعد هذه التحليلات في استخلاص استنتاجات موثوقة حول مدى تفعيل الرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بولاية المسيلة. وتعميم النتائج على كامل مجتمع الدراسة.

أولاً:النتائج الرقمية لاختبار (T test) على الأبعاد المكونة لمحور الرقمنة في مديرية التربية لولاية المسيلة

■ نص فرضية البحث الأولى: هناك تفعيل للرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.

لاختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 باستخدام اختبار ت لعينة واحدة (one Sample t-test) نقوم أولاً بإعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

■ نص الفرضيات الإحصائية

الفرضية الصفرية (H_0): ليس هناك تفعيل للرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة ومن وجهة الأساتذة عند مستوى (0.05).

الفرضية الصفرية (H_1): هناك تفعيل للرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة ومن وجهة الأساتذة عند مستوى (0.05).

وفيما يلي نتائج اختبار لعينة واحدة (one Sample t-test)

الجدول رقم (23) : نتائج اختبار (T-test) لأبعاد محور الرقمنة في مديرية التربية لولاية المسيلة

المتوسط الفرضي (03) يمثل قيمة محايد في سلم ليكارت (محايد=03)					
التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي		التحليل الاستدلالي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي		عبارات المتغير	
نتيجة الدلالة الإحصائية	Significance المعنوية	قيمة:	الفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة (03)	المتوسط الحسابي	
	Sig	T-Test	Mean Difference	Mean	
عند 0.05					
دال	0,000	10,384	0,7857	3,7857	البعد الأول:
دال	0,000	3,729	0,3928	3,3928	البعد الثاني:
دال	0,000	4,122	0,3531	3,3531	البعد الثالث:
دال	0,000	10,320	0,8412	3,8412	البعد الرابع:
دال	0,000	9,891	0,5937	3,5937	المتغير المستقل
البعد الأول: الإطار القانوني، البعد الثاني: التجهيز الرقمي، البعد الثالث: الإمكانيات البشرية، البعد الرابع: البيانات الرقمية، المتغير المستقل: الرقمنة					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

الفرع الثاني: التعليق الرقمي والتفسير الإداري لنتائج فحص الفرضية ف 1 (تفعيل الرقمنة)

نلاحظ من الجدول نتائج اختبار t-test لأبعاد محور الرقمنة في مديرية التربية لولاية المسيلة ما يلي:

■ تحليل النتائج:

1. **البعد الأول (الإطار القانوني):** المتوسط الحسابي 3.7857 والفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة

0.7857 وقيمة T-Test 10.384 ودرجة المعنوية 0.000، مما يشير إلى أن الإطار القانوني

للرقمنة متوفر بدرجة عالية وبشكل دال إحصائياً.

2. البعد الثاني (التجهيز الرقمي): المتوسط الحسابي 3.3928 والفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة 0.3928 وقيمة T-Test 3.729 ودرجة المعنوية 0.000، مما يشير إلى أن التجهيزات الرقمية متوفرة بدرجة متوسطة وبشكل دال إحصائيًا.

3. البعد الثالث (الإمكانيات البشرية): المتوسط الحسابي 3.3531 والفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة 0.3531 وقيمة T-Test 4.122 ودرجة المعنوية 0.000، مما يشير إلى أن الإمكانيات البشرية متوفرة بدرجة متوسطة وبشكل دال إحصائيًا.

4. البعد الرابع (البيانات الرقمية): المتوسط الحسابي 3.8412 والفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة 0.8412 وقيمة T-Test 10.320 ودرجة المعنوية 0.000، مما يشير إلى أن البيانات الرقمية متوفرة بدرجة عالية وبشكل دال إحصائيًا.

المتغير المستقل (الرقمنة): المتوسط الحسابي 3.5937 والفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة 0.5937 وقيمة T-Test 9.891 ودرجة المعنوية 0.000، مما يشير إلى أن الرقمنة بشكل عام متوفرة بدرجة عالية وبشكل دال إحصائيًا.

■ قرار اختبار الفرضية الإحصائية:

وبما أن نتائج العينة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) أي ما وجدناه من نتائج في العينة (84 أستاذًا) واثقون وبنسبة 95% أنه يوجد فعلاً في مجتمع الدراسة وعليه يمكن تعميم نتائج العينة على كامل المجتمع وهذا ما يُدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة فرضية البحث الأولى والتي نصت على أنه: "هناك تفعيل للرقمنة في إدارة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة"

الفرع الثالث: عرض نتائج فحص الفرضية ف2 (العدالة التنظيمية)

في هذا الفرع، سيتم عرض نتائج اختبار (T test) على أبعاد محور الرقمنة، وتحليلها لتحديد ما إذا كانت تدعم أو تنفي الفرضية القانية. كما سيتم تقديم تفسيرات للنتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. وستساعد هذه التحليلات في استخلاص استنتاجات موثوقة حول مدى إدراك مستويات العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة. وتعميم النتائج على كامل مجتمع الدراسة.

أولاً: الفئات الرقمية لاختبار (T.test) على الأبعاد المكونة لمحور العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة

■ نص فرضية البحث الثانية : هناك تحسن فعلي في إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.

لاختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 باستخدام اختبارات لعينة واحدة (one Sample t-test) نقوم أولاً بإعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

■ نص الفرضيات الإحصائية

الفرضية الصفرية (H_0): ليس هناك تحسن فعلي في إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة. ومن وجهة نظرهم عند مستوى (0.05).

الفرضية الصفرية (H_1): هناك تحسن فعلي في إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة. ومن وجهة نظرهم عند مستوى (0.05).

وفيما يلي نتائج اختبارات لعينة واحدة (one Sample t-test)

الجدول رقم (24): نتائج اختبار (T-test) لأبعاد محور العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة

المتوسط الفرضي (03) يمثل قيمة محايد في سلم ليكارت (محايد=03)					
التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي عبارات المتغير			التحليل الاستدلالي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي عبارات المتغير		
نتيجة الدلالة الإحصائية عند 0.05	Significance	قيمة:	الفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة (03)	المتوسط الحسابي	
	Sig	T-Test	Mean Difference	Mean	
دال	0,000	3,738	0,7023	3,7023	البعد الأول:
دال	0,000	8,843	0,6111	3,6111	البعد الثاني:
دال	0,000	6,061	0,5000	3,5000	البعد الثالث:
دال	0,000	9,504	0,5952	3,5952	البعد الرابع:
دال	0,000	8,841	0,6031	3,6031	المتغير التابع
البعد الأول: العدالة التوزيعية ، البعد الثاني: العدالة الإجرائية ، البعد الثالث: عدالة المعلومات ، البعد الرابع: العدالة التقييمية المتغير التابع: العدالة التنظيمية					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

الفرع الرابع: التعليق الرقمي والتفسير الإداري لنتائج فحص الفرضية ف2 (العدالة التنظيمية)

نلاحظ من الجدول نتائج اختبار t-test لأبعاد محور العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة ما يلي:

■ تحليل النتائج:

1. البعد الأول: العدالة التوزيعية: تشير النتائج إلى أن المتوسط الحسابي للعدالة التوزيعية هو 3.7023، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) بفارق 0.7023. قيمة T-test البالغة 3.738 والدلالة الإحصائية عند 0.000 تشير إلى أن الفرق ذو دلالة إحصائية، مما يعني أن الأساتذة يشعرون بتحسن فعلي في العدالة التوزيعية في المؤسسات التربوية.
2. البعد الثاني: العدالة الإجرائية: المتوسط الحسابي للعدالة الإجرائية هو 3.6111، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) بفارق 0.6111. قيمة T-test البالغة 8.843 والدلالة الإحصائية عند 0.000 تشير إلى أن

الفرق ذو دلالة إحصائية، مما يعني أن الأساتذة يشعرون بتحسّن فعلي في العدالة الإجرائية في المؤسسات التربوية.

3. **البعد الثالث: عدالة المعلومات** : المتوسط الحسابي لعدالة المعلومات هو 3.5000، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) بفارق 0.5000. قيمة T-test البالغة 6.061 والدلالة الإحصائية عند 0.000 تشير إلى أن الفرق ذو دلالة إحصائية، مما يعني أن الأساتذة يشعرون بتحسّن فعلي في عدالة المعلومات في المؤسسات التربوية.

4. **البعد الرابع: العدالة التقييمية** : المتوسط الحسابي للعدالة التقييمية هو 3.5952، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) بفارق 0.5952. قيمة T-test البالغة 9.504 والدلالة الإحصائية عند 0.000 تشير إلى أن الفرق ذو دلالة إحصائية، مما يعني أن الأساتذة يشعرون بتحسّن فعلي في العدالة التقييمية في المؤسسات التربوية.

المتغير التابع: العدالة التنظيمية : المتوسط الحسابي للعدالة التنظيمية ككل هو 3.6031، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3) بفارق 0.6031. قيمة T-test البالغة 8.841 والدلالة الإحصائية عند 0.000 تشير إلى أن الفرق ذو دلالة إحصائية، مما يعني أن الأساتذة يشعرون بتحسّن فعلي في العدالة التنظيمية ككل في المؤسسات التربوية.

■ قرار اختبار الفرضية الإحصائية:

وبما أن نتائج العينة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) أي ما وجدناه من نتائج في العينة (84 أستاذًا) واثقون وبنسبة 95% أنه يوجد فعلاً في مجتمع الدراسة وعليه يمكن تعميم نتائج العينة على كامل المجتمع وهذا ما يُدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة الفرضية البحث الثانية والتي نصت على أنه: " هناك تحسّن فعلي في إدراك العدالة التنظيمية لدى أساتذة المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة".

المطلب الثاني: اختبار الفرضيتين ف3 (الارتباط) وف4 (الأثر)

الفرع الأول: عرض نتائج فحص اختبار الفرضية الثالثة ف3 (الارتباط)

■ **نص فرضية البحث الثالثة:** هناك ارتباط (ذو دلالة إحصائية) بين الرقمنة والعدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.

لاختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 باستخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون نقوم أولاً بإعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

■ **نص الفرضيات الإحصائية**

■ **الفرضية الصفرية (H_0):** لا توجد علاقة ارتباطية (ذو دلالة إحصائية بمستوى (0.05)). بين الرقمنة بأبعادها الأربعة والعدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة من وجهة الأساتذة.

- **الفرضية الصفرية (H_1):** توجد علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية بمستوى (0.05) بين الرقمنة بأبعادها الأربعة والعدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة ومن وجهة الأساتذة.

وفيما يلي نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون

أولاً: النتائج الرقمية لاختبار (Pearson Correlation Coefficient) بين الرقمنة بأبعادها الأربعة والعدالة التنظيمية بأبعادها في مديرية التربية لولاية المسيلة

جدول رقم (25) : الارتباطات الثنائية بين الرقمنة بأبعادها الأربعة والعدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة

Correlations						
بين الرقمنة بأبعادها الأربعة مع العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة						
المحور الأول: المستقل: الرقمنة	رابعاً: البيانات الرقمية	ثالثاً: الإمكانيات البشرية	ثانياً : التجهيز الرقمي	أولاً: الإطار القانوني		
0,514**	0,340**	0,388**	0,359**	0,327**	Pearson Correlation	المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية
0,000	0,002	0,000	0,001	0,002	Sig. (2-tailed)	
84	84	84	84	84	N	
Correlations						
بين الرقمنة مع العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة في مديرية التربية لولاية المسيلة						
المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية	رابعاً: العدالة التقييمية	ثالثاً: عدالة المعلومات	ثانياً: العدالة الإجرائية	أولاً: العدالة التوزيعية		
0,514**	0,296**	0,450**	0,407**	0,298**	Pearson Correlation	المحور الأول: المستقل: الرقمنة
0,000	0,006	0,000	0,000	0,006	Sig. (2-tailed)	
84	84	84	84	84	N	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

من النتائج الموضحة أعلاه نجد:

01 - تحليل الارتباطات الثنائية بين الرقمنة وأبعادها الأربعة و العدالة التنظيمية:

- **الإطار القانوني:** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة من خلال الإطار القانوني لها والعدالة التنظيمية هي $r=0.327$ مع دلالة إحصائية $p=0.002$ وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة من خلال تحسين الإطار القانوني لها فإنه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة . حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.

- **التجهيز الرقمي:** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة بالتجهيز الرقمي والعدالة التنظيمية هي $r=0.359$ مع دلالة إحصائية $p=0.001$.. وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة من خلال تحسين في التجهيزات الرقمية لها فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة . حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.
- **الإمكانات البشرية :** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة بالإمكانات البشرية والعدالة التنظيمية هي $r=0.388$ مع دلالة إحصائية $p=0.000$ وهي أقل من 0.05 مما يشير الى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة من خلال تطوير وتدريب وتحسين مستوى الإمكانات البشرية لها فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.
- **البيانات الرقمية:** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة بالبيانات الرقمية والعدالة التنظيمية هي $r=0.340$ مع دلالة إحصائية $p=0.002$ وهي أقل من 0.05 مما يشير الى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة من خلال تحسين في البيانات الرقمية لها فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.
- **العدالة التنظيمية العامة:** قيمة معامل الارتباط الإجمالي بين الرقمنة والعدالة التنظيمية $r=0.514$ مع دلالة إحصائية $p=0.000$ وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة بأبعادها المختلفة فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.

02 -تحليل الارتباطات الثنائية بين الرقمنة والعدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة:

- **العدالة التوزيعية :** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة والعدالة التوزيعية هي $r=0.298$ مع دلالة إحصائية $p=0.006$ وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التوزيعية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.
- **العدالة الإجرائية :** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة والعدالة الإجرائية هي $r=0.407$ مع دلالة إحصائية $p=0.000$ مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة الإجرائية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.

• **عدالة المعلومات:** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة وعدالة المعلومات هي $r=0.450$ مع دلالة إحصائية $p=0.000$ مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق عدالة المعلومات في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.

• **العدالة التقييمية:** قيمة معامل الارتباط بين الرقمنة والعدالة التقييمية هي $r=0.296$ مع دلالة إحصائية $p=0.006$ مما يشير إلى أن العلاقة بين متغيرين دالة إحصائياً وموجبة أي بزيادة مستويات تطبيق الرقمنة فانه ترفقه تحسين إيجابي في تطبيق العدالة التقييمية في مديرية التربية لولاية المسيلة المدروسة. حسب وجهة نظر الأساتذة المشاركين في هذه الدراسة.

■ قرار اختبار الفرضية الإحصائية:

وبما أن نتائج العينة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) أي ما وجدناه من نتائج في العينة (84 أستاذاً) واثقون وبنسبة 95% أنه يوجد فعلاً في مجتمع الدراسة وعليه يمكن تعميم نتائج العينة على كامل المجتمع وهذا ما يدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة فرضية البحث الثالثة والتي نصت على أنه: "هناك ارتباط (ذو دلالة إحصائية) بين الرقمنة والعدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة".

الفرع الثاني: التعليق الرقمي وتفسير نتائج فحص الفرضية ف3 (الارتباط)

يلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.49) بين الإطار القانوني والعدالة التوزيعية، في حين بلغ معامل بيرسون بين الإطار القانوني والعدالة الإجرائية (0.37)، أما قيمة معامل بيرسون بين الإطار القانوني وعدالة المعلومات فقد قدرت بـ (0.40)، في حين بلغ معامل بيرسون بين الإطار القانوني والعدالة التقييمية (0.42).

أما معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.39) بين التجهيز الرقمي والعدالة التوزيعية ، في حين بلغ معامل بيرسون بين التجهيز الرقمي والعدالة الإجرائية (0.40)، أما بين التجهيز الرقمي وعدالة المعلومات فقد بلغ معامل بيرسون (0.51)، في حين بلغ معامل بيرسون بين التجهيز الرقمي والعدالة التقييمية (0.39).

في حين بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.44) بين الإمكانيات البشرية والعدالة التوزيعية ، ومعامل بيرسون بين الإمكانيات البشرية والعدالة الاجرائية (0.38)، أما قيمة معامل بيرسون بين الإمكانيات البشرية وعدالة المعلومات فقد قدرت بـ (0.49)، وبلغ معامل بيرسون بين الإمكانيات البشرية والعدالة التقييمية (0.40).

أما معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.39) بين بعد البيانات الرقمية والعدالة التوزيعية ، ومعامل بيرسون بين بعد البيانات الرقمية والعدالة الإجرائية (0.48)، أما قيمة معامل بيرسون بين بعد البيانات الرقمية وعدالة المعلومات فقد قدرت بـ (0.42)، في حين بلغ معامل بيرسون بين بعد البيانات الرقمية والعدالة التقييمية (0.51).

كما أن نتيجة جميع معاملات الارتباط السابقة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، ومنه نتوصل إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد محور الرقمنة وأبعاد محور العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة .

الفرع الثالث: عرض نتائج فحص الفرضية ف4 (الأثر)

تتمحور هذه الفرضية الدراسة في كشف عن مدى وجود علاقة التأثير بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع أي بين متغير مستقل المتمثل في الرقمنة ويتكون من 04 أبعاد (البعد الأول: الإطار القانوني ، البعد الثاني: التجهيز الرقمي ، البعد الثالث: الإمكانيات البشرية ، البعد الرابع: البيانات الرقمية) مع والمتغير التابع المتمثل في تحقيق العدالة التنظيمية.

وسيتم دراسة ذلك من خلال استخدامنا نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث يُمكننا من استكشاف وتحديد مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهذا من خلال تحليل الإحصائي لمخرجات الانحدار الخطي البسيط والمتمثلة في المؤشرات الإحصائية التالية (R: معامل الارتباط، R^2 : معامل التفسير، B: معامل الانحدار للمتغير المستقل، (F-test) لفحص معنوية العلاقة بين المتغيرين)

تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط يساعدنا كثيراً في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين الرقمنة وتحقيق العدالة التنظيمية وكيف يمكن تحقيق هذه العلاقة.

أولاً: النتائج الرقمية لاختبار (الانحدار الخطي البسيط) بين الرقمنة والعدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة

نص فرضية البحث : هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات التربوية المدروسة بالمسيلة.

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

نص الفرضيات الإحصائية:

■ **الفرضية الصفرية (H_0):** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

■ **الفرضية البديلة (H_1):** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

صياغة النموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية : من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المُتأثرة) نعتمد على المعادلة التالية:

$$B_1 + B_0 = \text{تحقيق العدالة التنظيمية (الرقمنة)}$$

والجدول التالي هو ملخص للجدول مخرجات تحليل الانحدار بالاستعانة ببرنامج **SPSS** وهي (ملخص نموذج الانحدار (r, R^2) ، تحليل التباين **ANOVA**، النتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b) انظر ملحق مخرجات برنامج **spss**.

جدول رقم (26): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل الارتباط	معامل التفسير	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	t	B	المعاملات نموذج الانحدار	R^2 R Square	r	قيمة F (SIG)	المحسوبة
0.000	3.844	1.505	B_0 الثابت	0.264	0.514	0.000	29.404
0.000	5.42	0.584	B_1 متغير مستقل				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج **SPSS V. 28**

التعليق على الجدول: يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

01. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: (الرقمنة، تحقيق العدالة التنظيمية):

- معامل الارتباط بيرسون (r) يتراوح بين -1 و 1. القيم السالبة تدل على علاقة ارتباطية سالبة (أي، عندما يزيد قيمة المتغير المستقل، تقل قيمة المتغير التابع، والعكس صحيح)، بينما القيم الموجبة تدل على علاقة ارتباطية إيجابية (أي، عندما يزيد قيمة المتغير المستقل، تزيد أيضاً قيمة المتغير التابع، والعكس صحيح).

- ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه نجد أنه معامل الارتباط بيرسون (r) يساوي **0.514**، هذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرقمنة و تحقيق العدالة التنظيمية، بمعنى آخر، بزيادة تبني تطبيق الرقمنة من قبل مديرية التربية لولاية المسيلة ، فإن يزداد تحقيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) المشاركون في هذه الدراسة

- تفسير النظري والعملي للعلاقة بين المتغيرين (الرقمنة، تحقيق العدالة التنظيمية): هذه النتيجة منطقية بناء على ما تطرقنا له في الجانب النظري أي مدعومة بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن تطبيق الرقمنة بشكل فعال يسهم بشكل مباشر في تحقيق العدالة التنظيمية. من خلال توفير إطار قانوني واضح، وتجهيزات رقمية مناسبة، وتدريب كاف للموارد البشرية، وتحليل دقيق للبيانات، يمكن لمديرية التربية لولاية المسيلة أن تضمن توزيعاً عادلاً للفرص والمعاملة المنصفة لجميع العاملين. هذا يعزز الثقة

في النظام ويحفز الأفراد على الأداء الأفضل، مما ينعكس إيجابيا على تحقيق الأهداف التنظيمية والإدارية.

02. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الرقمنة، تحقيق العدالة التنظيمية): إن دراسة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب اعتماد على الدلالة المعنوية للعلاقة بين المتغيرين. وإحصائيا فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F-test): وهي القيمة التي تشير إلى معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويتم الحكم على معنوية العلاقة من خلال قيمة احتمال الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة F فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فإن العلاقة معنوية (دالة إحصائية). ومن خلاله يتم الحكم على قبول الفرضية أو رفض الفرضية الإحصائية. حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=29.40$) وأن قيمة $SIG=0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة إحصائية بين (الرقمنة، تحقيق العدالة التنظيمية).

قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

03. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى إكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (R^2 , T-test, sig, B) كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.5590$) بين (الرقمنة، تحقيق العدالة التنظيمية):

■ نشير إلى أن معامل التحديد (R -squared)، المعروف أيضا بـ R -squared أو R^2 ، هو إحصائية تُستخدم في الانحدار الخطي لتقدير مدى تفسير النموذج لتباين المتغير التابع. بعبارة أخرى، إنه يعبر عن النسبة المئوية لتباين المتغير التابع التي يمكن تفسيرها بواسطة المتغيرات المستقلة في النموذج. أي تحديد النسبة المئوية حين (زمن الدراسة) إجراء الاستطلاع في الواقع العملي للدراسة هذه نسبة تفسر لنا مدى مساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في مستويات المتغير التابع خلال إجراء هذه الدراسة. ومعامل التحديد يتراوح بين 0 و 1: فقيمة R^2 تساوي 0 تشير إلى أن المتغيرات المستقلة لا تشرح أي تباين في المتغير التابع. وقيمة R^2 تساوي 1 تشير إلى أن المتغيرات المستقلة تشرح كل تباين المتغير التابع. بصفة عامة، كلما كانت قيمة R^2 أعلى، كلما كان النموذج أكثر قدرة على توقع المتغير التابع بناءا على المتغيرات المستقلة.

■ ومن خلال بيانات العينة حصلنا على قيمة ($R^2=0.264$) بين (الرقمنة، تحقيق العدالة التنظيمية): تعني أن حوالي 26.40% من التغيرات في تحقيق العدالة التنظيمية يمكن تفسيرها بواسطة تأثير الرقمنة. بمعنى آخر، فإن هذه النسبة تظهر أن تبني وتطبيق الرقمنة له دور هام وإيجابي في تحقيق العدالة التنظيمية.

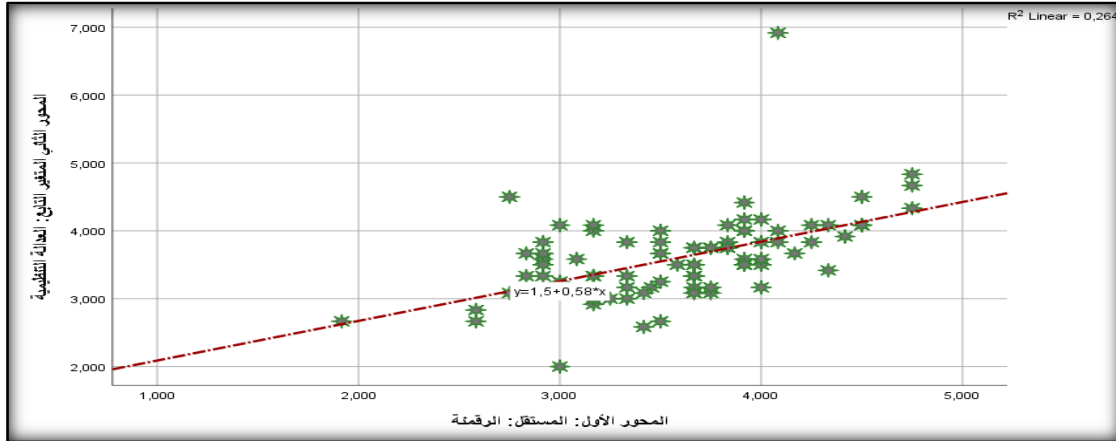
02.03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B):

- معامل الانحدار (B) يقيس التغير المتوقع في المتغير التابع لكل وحدة من التغير (زيادة) في المتغير المستقل (أي نستطيع من خلال قيمة (b) التنبؤ بالتغير المتغير التابع حين ما تقوم الإدارة المؤسسة بالإجراء تحسينات في المتغير المستقل.
 - وفي سياق دراستنا نجد: أن معامل الانحدار (B) هو المقدار الذي يتغير فيه المتغير التابع (تحقيق العدالة التنظيمية) لكل وحدة من زيادة في المتغير المستقل (الرقمنة). بمعنى معامل الانحدار (B) هو يقيس حجم التأثير المتوقع للمتغير لتطبيق وتبني الرقمنة على تحقيق العدالة التنظيمية. أي هو يقدر كم يتغير المتغير التابع (تحقيق العدالة التنظيمية) عند تحسين تطبيقي وتبني (الرقمنة) بوحدة واحدة.
 - وفي سياق نموذج دراستنا ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن، قيمة: $B=0.584$ وبما أن هذه القيمة موجبة، فهذا يشير إلى أن علاقة التأثير بين الرقمنة وتحقيق العدالة التنظيمية هي علاقة إيجابية. أي أن زيادة تطبيق وتبني الرقمنة تساهم بشكل إيجابي في تحقيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة
 - وبناء على ما ذكرنا، حول قيمة معامل الانحدار $B=0.584$ هذا يعني أن زيادة واحدة في تطبيق الرقمنة رتوقع زيادة 0.584 وحدة في تحقيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة
 - تفسير الدلالة الإحصائية لـ معامل الانحدار 5.42 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية حيث بفحص قيمة (T-test): من الجدول أعلاه نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T=6.36$) وهي دالة إحصائية حيث أن قيمة $sig=0.000$ المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05).
- 03.03. النموذج (المعادلة) الانحدار الخطي البسيط والمطابق لبيانات العينة والمتعلق ب دراسة:**
- علاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر أفراد العينة هو:

$$\text{تحقيق العدالة التنظيمية} = 1.505 + 0.584(\text{الرقمنة})$$

ملاحظة فيما يتعلق بقيمة الثابت ($B_0=1.505$)، فهذا يُشير إلى أن هناك مستوى أساسي (قاعدي) من تحقيق العدالة التنظيمية تبلغ قيمته (1.505 وحدة) حتى في حالة عدم تطبيق وتبني الرقمنة. وهذا يعكس وجود عوامل أخرى تؤثر على تحقيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة بالإضافة إلى تطبيق وتبني الرقمنة.

الشكل رقم (16): الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و العدالة التنظيمية)



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 28

ثانيا: التفسير النظري والعملي لنتائج اختبار الفرضية الرابعة بمديرية التربية لولاية المسيلة

1 التفسير النظري

من الناحية النظرية، تشير الأدبيات النظري والذي تناولناه في الفصل الأول من هذه الدراسة إلى أن الرقمنة تلعب دوراً محورياً في تحسين الكفاءة والفعالية في المؤسسات من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات، وتبسيط العمليات الإدارية، وتحسين جودة الخدمات المقدمة. وفقاً للإطار النظري للدراسة، فإن توفير الأدوات التكنولوجية المناسبة وتدريب الموظفين على استخدامها يعزز من كفاءتهم وإنتاجيتهم. كما تشير أيضاً الإطار النظري للدراسة إلى أن إدخال الأنظمة الرقمية يساهم في تحقيق التوافق بين مختلف مكونات المؤسسة ويساعد في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى. بالتالي، فإن الرقمنة تعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز العدالة التنظيمية عبر تحسين العمليات وتوفير بيئة عمل تفاعلية ومرنة.

2 التفسير العملي

عملياً، أدى تطبيق الرقمنة في مديرية التربية لولاية المسيلة إلى تحسين العدالة التنظيمية بشكل ملحوظ. من خلال تبسيط العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية، تم تحقيق مستوى أعلى من الشفافية والكفاءة في الإجراءات اليومية. هذا التحسن في العمليات ساعد في تقليل الروتين وزيادة رضا الأساتذة، إذ أصبح بإمكانهم العمل في بيئة أكثر مرونة وتفاعلاً. الأنظمة الرقمية عززت التواصل الداخلي والتنسيق بين مختلف الإدارات، مما ساهم في تسريع عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية. كما أن أدوات إدارة الأداء والرقابة الإلكترونية ساعدت في تعزيز الشفافية والمساءلة، مما زاد من الثقة بين الأساتذة والإدارة. هذا التحسين المستمر في العدالة التنظيمية يعزز الشعور بالإنصاف والرضا بين الأساتذة. كما أنه بناءً على هذه النتائج، يمكن لمديرية التربية تطوير استراتيجيات تركز على تعزيز الرقمنة لتحقيق مزيد من التحسين في العدالة التنظيمية وتحقيق أهدافها بكفاءة أعلى.

الفرع الرابع : عرض نتائج فحص اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرابعة

تتمحور الفرضيات الفرعية في معرفة تأثير المتغير المستقل (الرقمنة) على المتغيرات التابعة (البعد الأول: العدالة التوزيعية ، البعد الثاني: العدالة الإجرائية ، البعد الثالث: عدالة المعلومات ، البعد الرابع: العدالة التقييمية) كلا على حدا وعليه فإننا سندرس العلاقة التأثير بينهما باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط: والجدول التالي هو ملخص للجدول مخرجات تحليل الانحدار المتعدد بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار (R² ، r) ، تحليل التباين ANOVA، النتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

جدول رقم (27): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغيرات التابعة		المتغير المستقل	المعنوية الكلية للنموذج (معنوية العلاقة بين المتغيرين)				نتيجة الفرضية	المعنوية الجزئية للنموذج الانحدار (معنوية معامل الانحدار)		
			R ²	r	(SIG)	قيمة F		B	t	sig
البعد الأول		الرقمنة	0.089	0.298	0.006	7.99	(H ₀)	0.933	2.82	0.006
البعد الثاني			0.166	0.407	0.000	16.28	(H ₀)	0.469	4.03	0.000
البعد الثالث			0.202	0.450	0.000	20.81	(H ₁)	0.618	4.56	0.000
البعد الرابع			0.088	0.296	0.006	7.877	(H ₁)	0.309	2.80	0.006
توجد علاقة تأثري بين المتغيرين لأن قيمة SIG المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05)										
(البعد الأول: العدالة التوزيعية ، البعد الثاني: العدالة الإجرائية ، البعد الثالث: عدالة المعلومات ، البعد الرابع: العدالة التقييمية)										

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.V 28

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نص فرضية البحث (1.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

■ نص الفرضيات الإحصائية:

■ **الفرضية الصفرية (H₀):** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية في ب مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

■ **الفرضية البديلة (H₁):** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

01. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الرقمنة، تحقيق العدالة التوزيعية):

حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=7.99$) وأن قيمة $SIG= 0.006$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة تأثير دالة إحصائية بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0): ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

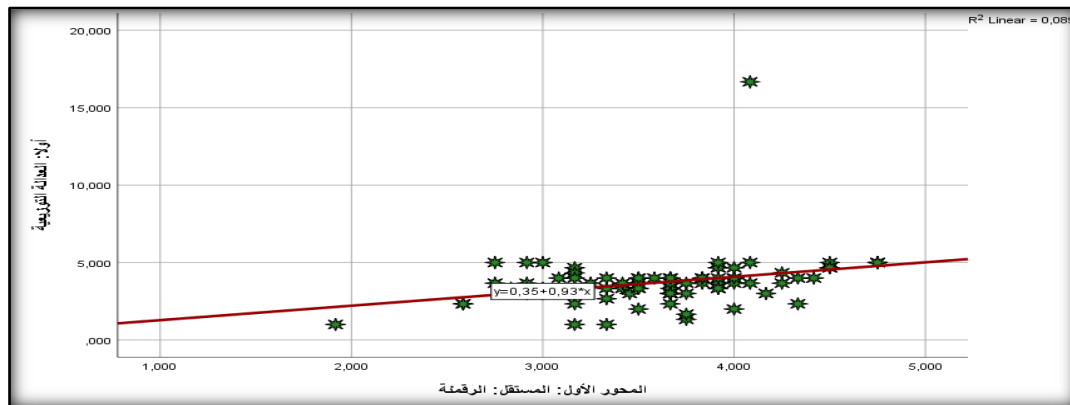
02. معنوية العلاقة و رفض الفرضية يؤدي بنا إلى إكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (R^2 ، T-test ، B ، sig)

01. وفقا لمعامل الارتباط بيرسون الذي يقدر بـ 0.298، يوجد ارتباط إيجابي بين (الرقمنة، تحقيق العدالة التوزيعية): هذا يشير إلى أنه بزيادة تبني تطبيق الرقمنة من قبل مديرية التربية لولاية المسيلة ، فإنه ينعكس ذلك إيجابيا على زيادة تحقيق العدالة التوزيعية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

02. تفسيري قيمة معامل (R-squared) التحديد ($R^2 = 0.089$): تعني أن حوالي 8.90% من التغيرات في تحقيق العدالة التوزيعية يمكن تفسيرها بواسطة تأثير الرقمنة. بمعنى آخر، فإن هذه النسبة تظهر أن تبني وتطبيق الرقمنة له دور هام وإيجابي في تحقيق العدالة التوزيعية.

03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): بلغ قيمة $B=0.933$ وهي قيمة ذات تأثير إيجابي وعالية وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن زيادة واحدة في تطبيق الرقمنة رتوقع زيادة 0.584 وحدة في تحقيق العدالة التوزيعية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

الشكل رقم (17): الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و العدالة التوزيعية)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.V 28

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نص فرضية البحث (2.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة الإجرائية في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة

صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

نص الفرضيات الإحصائية:

■ **الفرضية الصفرية (H_0):** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة الإجرائية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة الإجرائية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

01. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الرقمنة، تحقيق العدالة الإجرائية):

حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=16.28$) وأن قيمة $SIG=0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدالة (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة تأثير دالة إحصائية بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0): ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة الإجرائية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

02. معنوية العلاقة ورفض الفرضية يؤدي بنا إلى إكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (sig ، T -test ، B ، R^2)

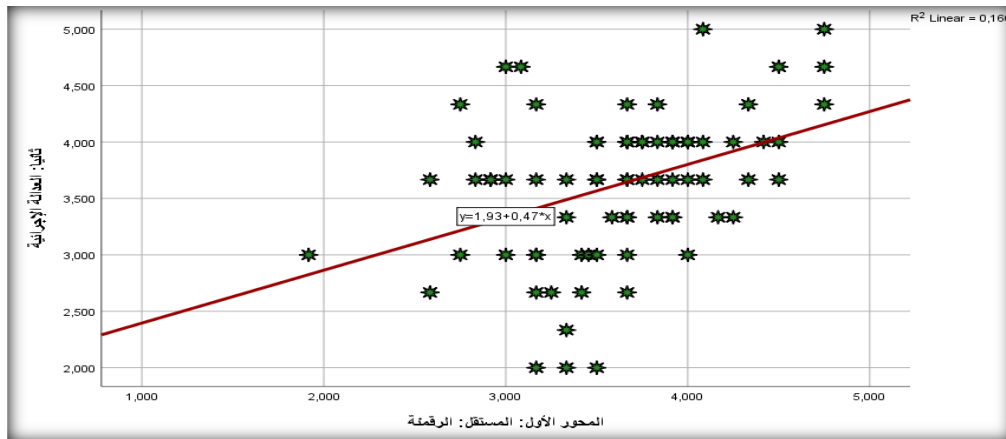
01. وفقا لمعامل الارتباط بيرسون الذي يقدر بـ 0.407، يوجد ارتباط إيجابي بين (الرقمنة، تحقيق العدالة الإجرائية): هذا يشير إلى أنه بزيادة تبني تطبيق الرقمنة من قبل مديرية التربية لولاية المسيلة، فإنه ينعكس ذلك إيجابيا على زيادة تحقيق العدالة الإجرائية بمديرية التربية لولاية المسيلة. هذه النتيجة منطقية بناء على ما تطرقنا له في الجانب النظري، أي مدعومة بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن تطبيق الرقمنة بشكل فعال يسهم بشكل مباشر في تحقيق العدالة الإجرائية. فمن خلال الرقمنة، يتم تنفيذ العمليات والإجراءات الإدارية بطريقة أكثر شفافية وموثوقية، مما يضمن أن جميع العاملين يخضعون لنفس القواعد والإجراءات دون تمييز أو تحيز.

تطبيق الرقمنة يوفر سجلا إلكترونيا لكل الإجراءات والقرارات، مما يتيح إمكانية مراجعتها وتقييمها بشكل دوري. هذا يضمن أن الإجراءات تتم بشكل عادل ومتسق، ويتيح للعاملين الاطلاع على أسباب القرارات المتخذة بحقهم والمطالبة بتوضيحات أو تقديم تظلمات إذا لزم الأمر. بالإضافة إلى ذلك، يقلل استخدام الأنظمة الرقمية من الأخطاء البشرية والتأخير، مما يعزز من كفاءة وفاعلية الإجراءات المتبعة. بتبني الرقمنة، تعزز مديرية التربية لولاية المسيلة من الشفافية والموثوقية في العمليات الإدارية، مما يسهم في تحقيق العدالة الإجرائية ويزيد من ثقة العاملين في النظام الإداري ويحفزهم على الالتزام بالقوانين والإجراءات المتبعة.

02. تفسير قيمة معامل (R-squared) التحديد ($R^2 = 0.166$): تعني أن حوالي 16.60% من التغيرات في تحقيق العدالة الإجرائية يمكن تفسيرها بواسطة تأثير الرقمنة. بمعنى آخر، فإن هذه النسبة تظهر أن تبني وتطبيق الرقمنة لها دور هام وإيجابي في تحقيق العدالة الإجرائية.

03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): بلغ قيمة $B = 0.469$ وهي قيمة ذات تأثير إيجابي وعالية وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن زيادة واحدة في تطبيق الرقمنة نتوقع زيادة 0.469 وحدة في تحقيق العدالة الإجرائية بمديرية التربية لولاية المسيلة. هذه النتيجة منطقية بناءً على ما تطرقنا له في الجانب النظري، أي مدعومة بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن تطبيق الرقمنة بشكل فعال يسهم بشكل مباشر في تحقيق عدالة المعلومات. فمن خلال الرقمنة، يتم توفير معلومات دقيقة ومحدثة بشكل مستمر لجميع العاملين، مما يضمن أن الجميع يحصل على نفس المعلومات في نفس الوقت.

الشكل رقم (18): الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و العدالة الإجرائية)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.V 28

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نص فرضية البحث (3.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق عدالة المعلومات في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

▪ **نص الفرضيات الإحصائية:**

▪ **الفرضية الصفرية (H_0):** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق عدالة المعلومات بمديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

▪ **الفرضية البديلة (H_1):** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق عدالة المعلومات ب مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

01. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الرقمنة، تحقيق عدالة المعلومات):

حيث يتبين من الجدول أعلاه : أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=20.81$) وأن قيمة $SIG= 0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة تأثير دالة إحصائية بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0): ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق عدالة المعلومات في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

02. معنوية العلاقة و رفض الفرضية يؤدي بنا إلى إكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (R^2 ، T -test ، B ، sig)

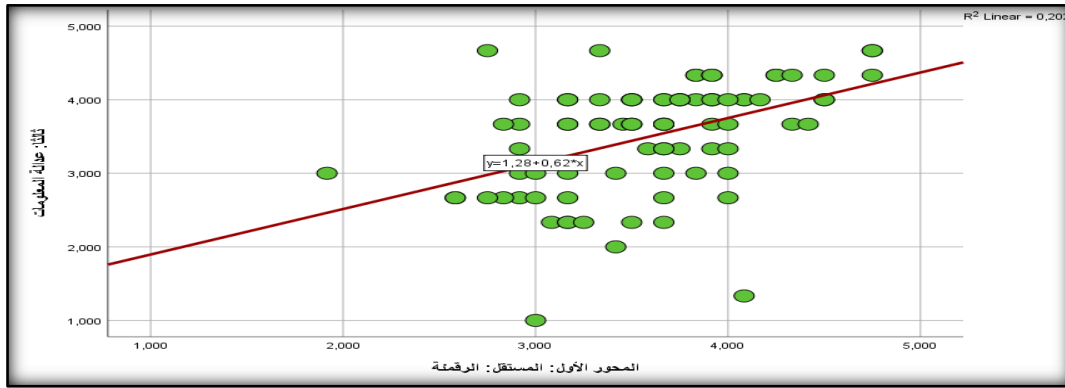
01. وفقا لمعامل الارتباط بيرسون الذي يقدر بـ 0.450 ، يوجد ارتباط إيجابي بين (الرقمنة، تحقيق عدالة المعلومات): هذا يشير إلى أنه بزيادة تبني تطبيق الرقمنة من قبل مديرية التربية لولاية المسيلة ، فإنه ينعكس ذلك إيجابيا على زيادة تحقيق العدالة الإجرائية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

هذه النتيجة منطقية بناء على ما تطرقنا له في الجانب النظري، أي مدعومة بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن تطبيق الرقمنة بشكل فعال يسهم بشكل مباشر في تحقيق عدالة المعلومات. فمن خلال الرقمنة، يتم توفير معلومات دقيقة ومحدثة بشكل مستمر لجميع العاملين، مما يضمن أن الجميع يحصل على نفس المعلومات في نفس الوقت.

02. تفسيري قيمة معامل (R -squared) التحديد ($R^2=0.202$): تعني أن حوالي 20.20% من التغيرات في تحقيق عدالة المعلومات يمكن تفسيرها بواسطة تأثير الرقمنة. بمعنى آخر، فإن هذه النسبة تظهر أن تبني وتطبيق الرقمنة لها دور هام وإيجابي في تحقيق عدالة المعلومات.

03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): بلغ قيمة $B=0.618$ وهي قيمة ذات تأثير إيجابي وعالية وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن زيادة واحدة في تطبيق الرقمنة نتوقع زيادة 0.618 وحدة في تحقيق عدالة المعلومات بمديرية التربية لولاية المسيلة.

الشكل رقم (19): الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة و عدالة المعلومات)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.V 28

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نص فرضية البحث (3.4): هناك أثر (ذو دلالة إحصائية) للرقمنة في تحقيق العدالة التقييمية في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة.

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

▪ نص الفرضيات الإحصائية:

▪ الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التقييمية في ب مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التقييمية في ب مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

01. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الرقمنة، تحقيق العدالة التقييمية):

حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=7.877$) وأن قيمة $SIG=0.006$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة تأثير دالة إحصائية بين المتغيرين وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

- نرفض الفرضية الصفرية (H_0): ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للرقمنة في تحقيق العدالة التقييمية في مديرية التربية لولاية المسيلة من وجهة نظر الأساتذة في الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

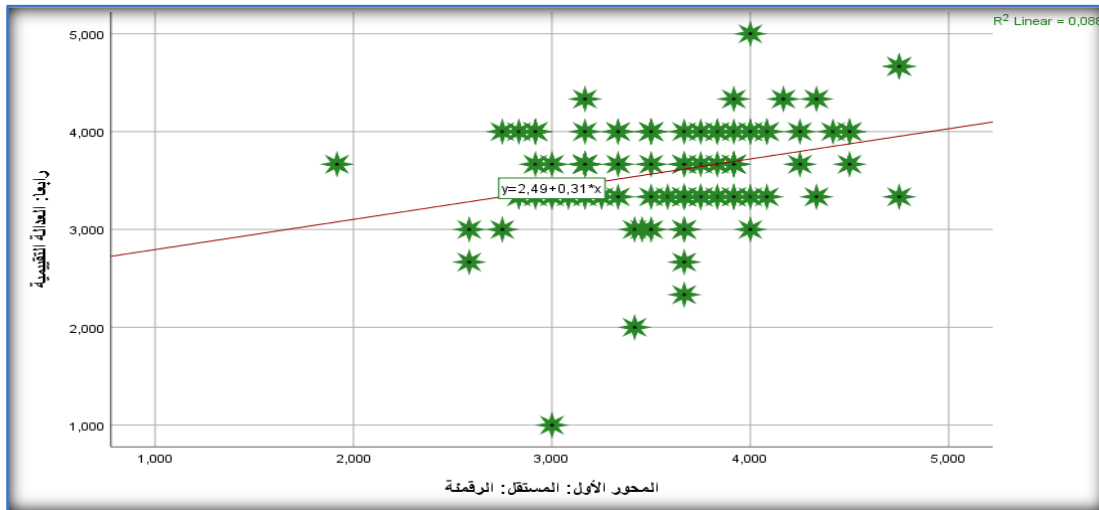
02. معنوية العلاقة و رفض الفرضية يؤدي بنا إلى إكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (sig ، T-test ، B، R^2)

01.وفقا لمعامل الارتباط بيرسون الذي يقدر بـ 0.296، يوجد ارتباط إيجابي بين (الرقمنة، تحقيق العدالة التقييمية): هذا يشير إلى أنه بزيادة تبني تطبيق الرقمنة من قبل مديرية التربية لولاية المسيلة، فإنه ينعكس ذلك إيجابيا على زيادة تحقيق العدالة التقييمية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

02.تفسري قيمة معامل (R-squared) التحديد ($R^2 = 0.088$): تعني أن حوالي 8.80% من التغيرات في تحقيق العدالة التقييمية يمكن تفسيرها بواسطة تأثير الرقمنة. بمعنى آخر، فإن هذه النسبة تظهر أن تبني وتطبيق الرقمنة له دور هام وإيجابي في تحقيق العدالة التقييمية.

02.03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): بلغ قيمة $B = 0.309$ وهي قيمة ذات تأثير إيجابي وعالية وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن زيادة واحدة في تطبيق الرقمنة رتوقع زيادة 0.309 وحدة في تحقيق العدالة التقييمية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

الشكل رقم (20): الانحدار الخطي البسيط بين (الرقمنة والعدالة التقييمية)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.V 28

خامساً: رسم النموذج الميداني للدراسة حسب بيانات المستجوبين

وفيما يلي نموذج الميداني لنتائج اختبار الفرضيات ودراسة العلاقات بين المتغيرات بالمؤسسة محل الدراسة والمطابق لبيانات العينة ووفق آرائهم كمائي:

سادساً : لتقييم شدة تأثير الرقمنة على تحقيق العدالة التنظيمية وأبعادها بمديرية التربية لولاية المسيلة

توصلنا من خلال النتائج اختبار الفرضيات أن الرقمنة لها دورا مهما في تحقيق العدالة التنظيمية وعلى أبعادها (العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، عدالة المعلومات ، العدالة التقييمية) بالمديرية، وعليه ارتأينا هنا تحديد أي من أبعاد العدالة التنظيمية يتأثر بالرقمنة بشكل أكبر. حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(28): ترتيب تأثير الرقمنة على تحقيق العدالة التنظيمية وأبعادها بمديرية التربية لولاية المسيلة

الترتيب	شدة التأثير (قيمة B)	العلاقة والمعنوية	البعد
01	0.933	إيجابية ومعنوية ($0.05 > p$)	العدالة التوزيعية
03	0.469	إيجابية ومعنوية ($0.05 > p$)	العدالة الإجرائية
02	0.618	إيجابية ومعنوية ($0.05 > p$)	عدالة المعلومات
04	0.309	إيجابية ومعنوية ($0.05 > p$)	العدالة التقييمية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج اختبار الفرضيات

استنادا إلى النتائج المستخلصة ومن تحليل عبارات لكل بعد ومن الجدول رقم والشكل المرفقين، يمكن تحليل وتفسير تأثير الرقمنة على تحقيق العدالة التنظيمية وأبعادها بمديرية التربية لولاية المسيلة كما يلي:

العدالة التوزيعية: تشير النتائج إلى أن الرقمنة لها تأثير كبير على تحقيق العدالة التوزيعية، حيث بلغت قيمة معامل التأثير 0.933. هذا يشير إلى أن تبني الرقمنة يسهم بشكل ملحوظ في توزيع الموارد والمزايا بين الأساتذة بطريقة عادلة وشفافة. من خلال الأنظمة الرقمية، يمكن تتبع وتوزيع الموارد بشكل منظم ودقيق، مما يقلل من احتمالات التحيز أو الظلم في التوزيع. هذا يعزز من رضا الأساتذة وثقتهم في النظام الإداري، حيث يشعرون بأن حقوقهم واحتياجاتهم تأخذ بعين الاعتبار بشكل عادل.

عدالة المعلومات: جاءت عدالة المعلومات في المرتبة الثانية من حيث شدة التأثير بقيمة 0.618. هذا يشير إلى أن الرقمنة تسهم بشكل كبير في توفير معلومات دقيقة وموثوقة لجميع الأساتذة. فلأنظمة الرقمية تتيح نشر المعلومات بشكل فوري وشفاف، مما يقلل من الغموض ويعزز من ثقة الأساتذة في المعلومات التي يتلقونها. توفير معلومات دقيقة وشفافة يمكن الأساتذة من اتخاذ قرارات مستنيرة ويعزز من شعورهم بالثقة والعدالة في بيئة العمل.

العدالة الإجرائية: بالرغم من أن تأثير الرقمنة على العدالة الإجرائية يأتي في المرتبة الثالثة من حيث شدة التأثير، بقيمة 0.469، إلا أن هذا التأثير لا يزال مهما. الرقمنة تسهم في ضمان أن العمليات والإجراءات داخل المديرية تتم بشكل موحد ومنصف. استخدام الأنظمة الرقمية يسمح بتوثيق العمليات وتبسيطها، مما يضمن أن جميع الأساتذة يخضعون لنفس القواعد والإجراءات عند اتخاذ القرارات الإدارية. هذا يقلل من احتمالات التمييز أو التحيز في المعاملة، ويعزز من الشعور بالعدالة والإنصاف بين الأساتذة.

العدالة التقييمية

تأثير الرقمنة على العدالة التقييمية هو الأقل بين الأبعاد الأربعة، بقيمة 0.309. على الرغم من ذلك، يبقى تأثير الرقمنة مهماً في تحقيق تقييم عادل وموضوعي لأداء الموظفين. الأنظمة الرقمية تمكن من جمع وتحليل البيانات المتعلقة بأداء الأساتذة بشكل دقيق ومنظم، مما يضمن أن التقييمات تستند إلى معايير موضوعية وأداء فعلي. هذا يساعد في تحقيق تقييمات عادلة ويعزز من شعور الأساتذة بالإنصاف في التقييم.

المطلب الثالث: اختبار الفرضية ف5 (الفروق)

نص فرضية البحث : لا توجد فروق (ذات دلالة إحصائية) في آراء المبحوثين لمحوري الرقمنة والعدالة التنظيمية، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المنصب الوظيفي) في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة

تتم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها إلى الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

نص الفرضية الإحصائية:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى 0.05)، في آراء المبحوثين لمحوري الرقمنة والعدالة التنظيمية ، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمنصب الوظيفي).

الفرضية الصفرية (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى 0.05)، في آراء المبحوثين لمحوري الرقمنة والعدالة التنظيمية ، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمنصب الوظيفي).

تتمحور الفرضية في دراسة الفروق والاختلافات في آرائهم ولاختبار الفروق نستخدم الاختبارات الإحصائية التالية:

■ اختبار (T_ Test) للفرق بين متوسطي مجموعتين (Independent Samples Test). مثل متغير الجنس (مجموعة الذكور ومجموعة الإناث) أي فئتين فقط وقاعدة الرفض والقبول الفرضية واختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) للفرق بين أكثر من متوسطين لأكثر من عينتين مثل متغير الفئات العمرية فهو يتكون من أكثر من فئتين وقاعدة الرفض والقبول الفرضية:

الفرع الأول: عرض نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن الرقمنة)

الجدول التالي: يستعرض نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات لآراء المستجوبين بشأن إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة (بمديرية التربية لولاية المسيلة) حسب الفئات المختلفة لمتغيرات الشخصية والوظيفية ، حيث تم استخدام اختبار (Independent Samples Test). واختبار (One-way ANOVA)، يتم اتخاذ قرار بشأن الفرضية بناء على قيمة الاحتمالية (Sig.) في العادة، إذا كانت قيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من 0.05، فيمكن القول أن النتائج ذات دلالة إحصائية، وبالتالي يمكن رفض الفرضية الصفرية التي تقترض عدم وجود فروق وقبول الفرضية البديلة التي تقترض وجود فروق

الجدول رقم (29): نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات آراء المستجوبين إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية

آراء المستجوبين نحو المتغير الدراسة حسب فئات كل من متغير:	حالة دراسة الفروق	نوع الاختبار الإحصائي المستخدم	قيمة المحسوبة للاختبار	Sig. القيمة الاحتمالية	الدلالة إحصائية	النتيجة عند مستوى الدلالة 0.05
الجنس	دراسة الفروق بين فئتين فقط	Independent Samples Test T-test	1.802	0.075	غير دال إحصائياً	لا توجد (فروق) حسب
السن	دراسة الفروق بين أكثر من فئتين حسب كل متغير	One-way ANOVA F-test	0.386	0.386	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)
المستوى التعليمي			0.937	0.427	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)
سنوات الخبرة			0.228	0.877	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)
المنصب الوظيفي			0.114	0.893	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الفرع الثاني: التعليق الرقمي وتفسير نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن الرقمنة)

بناءً على البيانات الجدول أعلاه و المستخلصة من اختبار الفرضية الرابعة، والتي تدرس الفروق في آراء الباحثين حول محور الرقمنة بناءً على المتغيرات الشخصية، نجد النتائج التالية:

1. متغير الجنس: تم استخدام اختبار Independent Samples Test (T-test) لدراسة الفروق بين متوسطات آراء الذكور والإناث. أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي 1.802، في حين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.075، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الذكور والإناث حول توفر متطلبات الرقمنة. وبالتالي، يمكن قبول الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود فروق بين الجنسين.
2. متغير السن: تم استخدام اختبار One-way ANOVA (F-test) لدراسة الفروق بين الفئات العمرية المختلفة. أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة هي 0.386، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.386، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية.
3. المستوى التعليمي: أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة للمستوى التعليمي هي 0.937، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.427. هذه القيم أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية في إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية.

فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية المختلفة في إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة. وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية.

4. سنوات الخبرة: أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة لسنوات الخبرة هي 0.228، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.877، وهي أيضاً أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات سنوات الخبرة المختلفة في إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية.

5. المنصب الوظيفي: أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة للمنصب الوظيفي هي 0.114، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.893، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة للمنصب الوظيفي في إدراكهم لتوفر متطلبات الرقمنة، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية.

الفرع الثالث: التعليق الرقمي وتفسير نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن العدالة التنظيمية)

الجدول التالي: يستعرض نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات لآراء المستجوبين بشأن إدراكهم لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية (بمديرية التربية لولاية المسيلة) حسب الفئات المختلفة للمتغيرات الشخصية والوظيفية، حيث تم استخدام اختبار (Independent Samples Test). واختبار (One-way ANOVA)، يتم اتخاذ قرار بشأن الفرضية بناءً على قيمة الاحتمالية (Sig.) في العادة، إذا كانت قيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من 0.05، فيمكن القول أن النتائج ذات دلالة إحصائية، وبالتالي يمكن رفض الفرضية الصفرية (التي تفترض عدم وجود فروق) وقبول الفرضية البديلة (التي تفترض وجود فروق).

الجدول رقم (30): بين نتائج اختبار الفرق بين المتوسطات آراء المستجوبين إدراكهم لتوفر لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية تعزي إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية

آراء المستجوبين نحو المتغير الدراسة حسب فئات كل من متغير:	حالة دراسة الفروق	نوع الاختبار الإحصائي المستخدم	قيمة المحسوبة للاختبار	Sig. القيمة الاحتمالية	الدلالة إحصائية	النتيجة عند مستوى الدلالة 0.05
الجنس	دارسة الفروق بين فئتين فقط	Independent Samples Test T-test	0.119	0.906	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق) بين المستجوبين حسب فئات متغير الجنس
السن	دارسة الفروق بين أكثر من فئتين حسب كل متغير	One-way ANOVA F-test	0.090	0.965	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)
المستوى التعليمي			1.409	0.246	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)
سنوات الخبرة			1.385	0.253	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)
المنصب الوظيفي			0.103	0.902	غير دال إحصائياً	لا توجد اختلافات (فروق)

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.V 28

الفرع الرابع: التعليق الرقمي وتفسير نتائج فحص الفرضية ف5 (فروق الإجابات عن العدالة التنظيمية)

بناءاً على البيانات الجدول أعلاه والمستخلصة من اختبار الفرضية الرابعة، والتي تدرس الفروق في

آراء المبحوثين حول محور العدالة التنظيمية بناءاً على المتغيرات الشخصية، نجد النتائج التالية:

1. متغير الجنس: تم استخدام اختبار Independent Samples Test (T-test) لدراسة الفروق بين متوسطات آراء الذكور والإناث. أظهرت النتائج أن قيمة T المحسوبة هي 0.119، في حين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.906، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الذكور والإناث حول لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية. وبالتالي، يمكن قبول الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود فروق بين الجنسين ، هذا يعني أن الذكور والإناث لديهم آراء متشابهة بشأن مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة.
2. متغير السن: تم استخدام اختبار One-way ANOVA (F-test) لدراسة الفروق بين الفئات العمرية المختلفة. أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة هي 0.090، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.965، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في إدراكهم لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية ، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية. هذا يشير إلى أن الفئات العمرية المختلفة لديها آراء متشابهة حول مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة.
3. المستوى التعليمي: أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة للمستوى التعليمي هي 1.409، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.246. هذه القيم أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية المختلفة في إدراكهم لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية. وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية. بمعنى آخر، الأفراد ذوو المستويات التعليمية المختلفة يرون مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بنفس الطريقة.
4. سنوات الخبرة: أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة لسنوات الخبرة هي 1.385، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.253، وهي أيضاً أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات سنوات الخبرة المختلفة في إدراكهم لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية ، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية . يشير ذلك إلى أن الأفراد، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، لديهم آراء متشابهة حول مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة.
5. المنصب الوظيفي: أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة للمنصب الوظيفي هي 0.103، والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.902، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة للمنصب الوظيفي في إدراكهم لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية . مما يدل على أن الأفراد في المناصب الوظيفية المختلفة لديهم آراء متشابهة حول مستوى تطبيق العدالة التنظيمية.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من أساتذة الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) بمديرية التربية لولاية المسيلة. من خلال الاستبيان، والذي قمنا بتوزيعه على 84 أستاذ نحو موضوع الدراسة (دور الرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية) وباستخدام مختلف الأساليب الإحصائية التي قمنا باعتمادها لغرض تحليل بيانات المستجوبين واختبار الفرضيات وفي هذا السياق قمنا بتحليل وتقييم العلاقات بين متغيرات الدراسة وتوصلنا إلى نتائج حول مستويات توفر وتطبيق المتغيرات وكذا نتائج قبول أو رفض فرضيات الدراسة

A horizontal orange scroll with a white border and rounded ends. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing a darker orange color. The word "خاتمة" is written in the center in black Arabic script.

خاتمة

خاتمة

على مدار هذه الدراسة، قمنا بتقصي دور الرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية بدأنا بمفاهيم نظرية لمتغيرات الدراسة لاستعراض العلاقة الديناميكية بين الرقمنة والعدالة التنظيمية. من خلال دراسة ميدانية حيث اخترنا مديرية التربية لولاية المسيلة دراسة حالة، اعتمدنا فيها على الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات.

تم توزيعه على عينة من أساتذة الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات توصلنا إلى جملة من النتائج.

و بناء على هذه النتائج، سنقدم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات نوجهها إلى الإدارة العليا بالمديرية لتعزيز العلاقة بين المتغيرين. وأخيراً، سنقدم نظرة مستقبلية تحاول التنبؤ بالتوجهات المستقبلية في هذا المجال، وكيف يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تسهم في الاستفادة من الفرص المستقبلية في مجال الرقمنة وتحقيق العدالة التنظيمية.

1 النتائج الدراسة النظرية:

- من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة، يمكن للمؤسسات تحليل البيانات وتوزيع الموارد بشكل أكثر عدالة. هذا يشمل توزيع العمل، الفرص التدريبية، والترقيات بشكل يعتمد على الأداء الفعلي بدلاً من العلاقات الشخصية أو العوامل الأخرى غير الموضوعية.
- الرقمنة تسهل الوصول إلى المعلومات وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة. هذا يمكن أن يعزز من مستوى العدالة التنظيمية من خلال ضمان أن الجميع لديهم نفس الفرص للوصول إلى المعلومات الهامة واتخاذ القرارات المبنية على معطيات دقيقة.
- الرقمنة تحمل فرصاً كبيرة لتعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسات، ولكنها تتطلب إدارة واعية وتخطيطاً جيداً لضمان تحقيق الفوائد المرجوة وتجنب المخاطر المحتملة.

2 النتائج الدراسة التطبيقية:

لقد أتاحت لنا الدراسة الميدانية الفرصة لاستكشاف وفهم أفضل للموضوع الذي ندرسه. بفضل البيانات التي جمعناها وتحليلنا لها، أصبح لدينا نتائج قيمة ومعلومات مهمة تسلط الضوء على موضوع دراستنا. الآن، نتطلع إلى مشاركة هذه النتائج التي انبثقت منها، والتي نأمل أن توفر فهماً أعمق وتوجهات جديدة لتطوير وتحسين متغيرات الدراسة، حيث:

1.02. فيما يتعلق بتحليلنا لبيانات المستجوبين نحو مستويات توفر المتغيرات بلواقع العملي للدراسة بمديرية التربية لولاية المسيلة فانه:

■ تأكيد صحة فرضية البحث الأولى: ($T = 9.89$, $Sig = 0.000$)، حيث أظهرت النتائج أن مستوى توفر متطلبات الرقمنة (بأبعادها المختلفة) بمديرية التربية لولاية المسيلة هو مرتفع بشكل عام، مع تميز في توفر البيانات الرقمية والإطار القانوني بدرجة عالية. بينما توفر التجهيزات الرقمية والإمكانات البشرية هو بدرجة متوسطة، مما يشير إلى حاجة محتملة لتحسين هذه الجوانب لتعزيز عملية الرقمنة بشكل شامل.

■ تأكيد صحة فرضية البحث الثانية: ($T = 8.841$, $Sig = 0.000$)، حيث أظهرت النتائج أن: مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها ب مديرية التربية لولاية المسيلة يرقى إلى مستوى المطلوب. وهذا يشير إلى أن الجهود المبذولة لتحقيق العدالة التنظيمية في المديرية تؤدي ثمارها، حيث تتجلى في اعتماد إجراءات واضحة وموضوعية تعزز الثقة بين الأساتذة وتحفزهم على الأداء الأفضل. تعتبر هذه النتائج دليلاً على أن مديرية التربية لولاية المسيلة تتجه نحو بناء بيئة عمل تنظيمية عادلة وفعالة، مما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية والإدارية بنجاح

2 - 02. فيما يتعلق بنتائج اختبار فرضيات الدراسة فانه توصلنا إلى

■ تأكيد صحة فرضية البحث الثالثة: ($R = 0.514$, $Sig = 0.000$)، والتي تنص على أنه : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرقمنة بتحقيق العدالة التنظيمية في مديرية التربية لولاية المسيلة. هذا يشير إلى أن تطبيق الرقمنة بشكل فعال يساهم بشكل مباشر في تحقيق العدالة التنظيمية. من خلال توفير إطار قانوني واضح، وتجهيزات رقمية مناسبة، وتدريب كاف للموارد البشرية، وتحليل دقيق للبيانات، يمكن لمديرية التربية لولاية المسيلة أن تضمن توزيعاً عادلاً للفرص والمعاملة المنصفة لجميع العاملين. هذا يعزز الثقة في النظام ويحفز الأفراد على الأداء الأفضل، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق الأهداف التنظيمية والإدارية.

■ تأكيد صحة الفرضية الرابعة: ($F = 29.40$, $Sig = 0.000$)، والتي تنص على أنه : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية بمديرية التربية لولاية المسيلة. هذا يشير إلى أن زيادة وتطوير تطبيقات الرقمنة بشكل أكثر يؤدي إلى زيادة تحقيق العدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة.

■ تأكيد صحة فرضية البحث الفرعية 01: والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة في تحقيق العدالة التوزيعية في مديرية التربية لولاية المسيلة حيث تشير النتائج إلى أن الرقمنة لها تأثير كبير على تحقيق العدالة التوزيعية، حيث بلغت قيمة معامل التأثير 0.933. هذا يشير إلى أن تبني الرقمنة يسهم بشكل ملحوظ في توزيع الموارد والمزايا بين الأساتذة بطريقة عادلة وشفافة. من خلال الأنظمة الرقمية، يمكن تتبع وتوزيع الموارد بشكل منظم ودقيق، مما يقلل من احتمالات التحيز أو الظلم في التوزيع. هذا يعزز من رضا الأساتذة وثقتهم في النظام الإداري، حيث يشعرون بأن حقوقهم واحتياجاتهم تأخذ بعين الاعتبار بشكل عادل.

■ تأكيد صحة فرضية البحث الفرعية 02: والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة في تحقيق العدالة الإجرائية بمديرية التربية لولاية المسيلة بالرغم من أن تأثير الرقمنة على العدالة الإجرائية يأتي في المرتبة الثالثة من حيث شدة التأثير، بقيمة 0.469، إلا أن هذا التأثير لا يزال مهماً. الرقمنة

تسهم في ضمان أن العمليات والإجراءات داخل المديرية تتم بشكل موحد ومنصف. استخدام الأنظمة الرقمية يسمح بتوثيق العمليات وتبسيطها، مما يضمن أن جميع الأساتذة يخضعون لنفس القواعد والإجراءات عند اتخاذ القرارات الإدارية. هذا يقلل من احتمالات التمييز أو التحيز في المعاملة، ويعزز من الشعور بالعدالة والإنصاف بين الأساتذة.

- تأكيد صحة فرضية البحث الفرعية 03: والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة في تحقيق عدالة المعلومات في مديرية التربية لولاية المسيلة. جاءت عدالة المعلومات في المرتبة الثانية من حيث شدة التأثير بقيمة 0.618. هذا يشير إلى أن الرقمنة تسهم بشكل كبير في توفير معلومات دقيقة وموثوقة لجميع الأساتذة. الأنظمة الرقمية تتيح نشر المعلومات بشكل فوري وشفاف، مما يقلل من الغموض ويعزز من ثقة الأساتذة في المعلومات التي يتلقونها. توفير معلومات دقيقة وشفافة يمكن الأساتذة من اتخاذ قرارات مستنيرة ويعزز من شعورهم بالثقة والعدالة في بيئة العمل.
- تأكيد صحة فرضية البحث الفرعية 04: والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة في تحقيق العدالة التقييمية بمديرية التربية لولاية المسيلة حيث تأثير الرقمنة على العدالة التقييمية هو الأقل بين الأبعاد الأربعة، بقيمة 0.309. على الرغم من ذلك، يبقى تأثير الرقمنة مهما في تحقيق تقييم عادل وموضوعي لأداء الموظفين. الأنظمة الرقمية تمكن من جمع وتحليل البيانات المتعلقة بأداء الأساتذة بشكل دقيق ومنظم، مما يضمن أن التقييمات تستند إلى معايير موضوعية وأداء فعلي. هذا يساعد في تحقيق تقييمات عادلة ويعزز من شعور الأساتذة بالإنصاف في التقييم.
- بشكل عام وجدنا أن الرقمنة تلعب دورا مهما في تعزيز العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في مديرية التربية لولاية المسيلة. حيث توصلنا إلى أن شدة تأثير الرقمنة كانت أكثر وضوحاً في مجال العدالة التوزيعية وعدالة المعلومات، مما يعكس أهمية الرقمنة في توزيع الموارد والمعلومات بشكل عادل وشفاف. كما تساهم الرقمنة بشكل ملحوظ في تحسين الإجراءات والتقييمات العادلة. هذه النتائج تدعم الفرضية بأن تبني الرقمنة بشكل فعال يسهم بشكل كبير في تحقيق العدالة التنظيمية، مما يعزز من رضا الأساتذة وكفاءة الأداء التنظيمي بشكل عام.
- تأكيد صحة فرضية البحث الخامسة: والتي تنص على أنه: لا توجد فروق (ذات دلالة إحصائية) في آراء المبحوثين لمحوري الرقمنة والعدالة التنظيمية، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المنصب الوظيفي) في المؤسسات المدروسة بولاية المسيلة. هذه النتيجة تشير إلى أن المتغيرات الشخصية مثل الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمنصب الوظيفي لا تؤثر بشكل دال إحصائياً على آراء المبحوثين بشأن تطبيقات الرقمنة والعدالة التنظيمية في مديرية التربية بولاية المسيلة. هذا يدل على تجانس في إدراك جميع الفئات لمستوى الرقمنة والعدالة التنظيمية، مما يعكس اتساق وشمولية التطبيقات الرقمية والإجراءات العادلة بغض النظر عن الاختلافات الشخصية والوظيفية. هنا يمكننا القول بأن مديرية التربية بولاية المسيلة قد نجحت في تنفيذ وتطبيق الرقمنة والعدالة التنظيمية بطريقة عادلة وشفافة، تتجاوز الفروق الشخصية بين الأساتذة. هذا يعزز الثقة

في النظام الرقمي والإداري المعتمد في المديرية، ويؤكد على فعالية الإجراءات المتبعة في تحقيق العدالة والشفافية في التعامل مع جميع الأساتذة.

3 - اقتراحات وتوصيات الدراسة:

تتمثل الخطوة التالية في خاتمة بحثنا هي تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات بناءً على النتائج التي خرجنا بها من دراستنا الميدانية والتحليل الذي أجريناه. هذه التوصيات، نأمل أن تكون ذات قيمة عملية، ونوجه هذه التوصيات بشكل خاص إلى المسؤولين في مديرية التربية لولاية المسيلة وكذا المديرية التربية بالجزائر، حيث نوصي الآتي:

1. تعزيز البنية التحتية الرقمية: حيث نوصي ب:

- تحسين التجهيزات الرقمية وتحديثها بانتظام لضمان استمرارية وكفاءة العمل الرقمي.
- توفير الموارد اللازمة لتدريب الأساتذة على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير مهاراتهم الرقمية.

2. تطوير الإطار القانوني والتنظيمي: حيث نوصي ب:

- مراجعة وتحديث السياسات والقوانين المتعلقة بالرقمنة لضمان توافقها مع أفضل الممارسات لتطبيق الجيد للتطبيقات الرقمنة.

- وضع إجراءات واضحة وشفافة لتطبيق العدالة التنظيمية، وتوفير آليات لمراقبة الالتزام بها.

3. تحسين الموارد البشرية: حيث نوصي ب:

- تقديم برامج تدريب مستمرة للأساتذة لتعزيز معرفتهم ومهاراتهم في مجال الرقمنة والعدالة التنظيمية.
- تحفيز الأساتذة من خلال برامج تحفيز معنوية ومادية لتشجيعهم على تبني التقنيات الرقمية.

4. تعزيز ثقافة العدالة التنظيمية: حيث نوصي ب:

- نشر الوعي بين الأساتذة حول أهمية العدالة التنظيمية ودورها في تحسين بيئة العمل.
- تنظيم ورش عمل وحلقات نقاشية لتعزيز مفهوم العدالة التنظيمية وتطبيقها في مختلف مستويات المؤسسة.

5. تطوير نظم إدارة البيانات: حيث نوصي ب:

- إنشاء نظام متكامل لإدارة البيانات الرقمية يتيح الوصول السريع والموثوق إلى المعلومات.
- ضمان سرية وأمان البيانات من خلال تطبيق معايير الأمان السيبراني.

6. تعزيز التواصل والتفاعل: حيث نوصي ب:

- تحسين وسائل التواصل الداخلي بين الأساتذة والإدارة لتعزيز الشفافية وتبادل المعلومات.
- استخدام منصات رقمية لتسهيل التفاعل وتبادل الأفكار بين الأساتذة.

7. قياس الأداء وتحليل النتائج: حيث نوصي ب:

- وضع مؤشرات أداء واضحة لقياس تأثير الرقمنة على العدالة التنظيمية.
- إجراء دراسات دورية لتقييم مدى تحقيق الأهداف التنظيمية وتحديد مجالات التحسين.

4 أفاق الدراسة:

وأخيراً، بعد تقديم النتائج والاقتراحات والتوصيات، نتطلع إلى الأفاق المستقبلية للدراسة في هذا المجال:

- علاقة الذكاء الاصطناعي بالعدالة التنظيمية كتحدٍ قادم في وظيفة إدارة المؤسسات التربوية.
- مدى شفافية مخطط الحركة التنقلية للأساتذة في ظل التحول الرقمي لقطاع التربية.
- مناقشة أثر الرقمنة على تعزيز العدالة التوزيعية بالمؤسسات التربوية.
- أثر الأمن السبراني على منظومة التحول الرقمي في قطاع التربية.
- دراسة مشكلة أخطاء الشروط التنظيمية في البرمجة الخوارزمية وأثره ذلك على مصداقية القرارات الإدارية في قطاع التربية.

An orange scroll graphic with a white border and a drop shadow. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing the inner brown color. The text is centered on the main body of the scroll.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1 المصادر

1 القرآن الكريم، سورة الشورى

2 النسائي، السنن الصغرى، كتاب آداب القضاة، فصل الحاكم العادل في حكمه.

2 المراجع العربية

أولاً: الكتب

- 1 - بامبلا شرابيه، الثقافة والتحول الرقمي (التحديات والفرص لجنون غرب آسيا وشمال إفريقيا)، جامعة دار الكلمة للنشر، بيت لحم، فلسطين، 2023.
- 2 - بيتر بي سيل، الكون الرقمي (الثورة العالمية في الاتصالات)، ترجمة، ضياء ورا، مؤسسة هنداي سي آي سي، المملكة المتحدة، 2017.
- 3 - عمر محمد دره، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 4 - ليث عبد الله القهيوي، إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 5 - محمد أيمن عبد الطيف وآخرون، أساسيات إدارة الموارد البشرية، جامعة القاهرة، كلية التجارة، 2017.
- 6 - مزهر شعبان العاني، الأعمال الإلكترونية (منظور إداري- تكنولوجي)، درا الإعمار العلمي للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 7 - مليكة الصروخ، التنظيم الإداري، جامعة محمد أكدال، الرباط، المغرب، طبعة 2010.

ثانياً: مذكرات تخرج ورسائل الدكتوراه

- 8 - أحمد بن يوسف، دور التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في عصرنة المؤسسات والإدارات العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2017.
- 9 - بوالريحان فاروق، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر، دراسة مقارنة بين الجزائر والأردن وفرنسا، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2، 2017-2018.
- 10 - حامدي جيلاني، قياس مستوى العدالة التنظيمية ودوره في الحد من الاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022.

- 11 - سلمى سعداوي، تطبيق تكنولوجيا أنترنات الأشياء (IOT) كأداة لتعزيز أداء قطاع الجمارك الجزائر
محاولة الاستفادة من تجارب دولية سابقة، أطروحة دكتوراه، تخصص مالية وتجارة دوليه، كلية العلوم
الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، معهد علوم تجارية، جامعة 08 ماي 1945 قامة،
2024/2023.
- 12 - تركي بن صالح بن عبد الكريم الكراني الغامدي، أثر استخدام التطبيقات الإلكترونية في الإشراف
التربوي بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، قسم تكنولوجيا التعليم، معهد
بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، 2011.
- 13 - مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص
نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، تخصص التنظيم والعمل، قسم
العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- 14 - بن جلول سارة، غزال عائشة، الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للهيئات العمومية، دراسة
حالة مديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية النزلة، توقرت، مذكرة ماستر، تخصص اتصال جماهيري
والوسائط الجديدة قسم علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي
مرباح، ورقلة، 2022-2023.
- 15 - دومة يمينه، ولد ناجم محمد، أهمية الرقمنة في شفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي،
دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل تيميمون، مذكرة ماستر، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، قسم
العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2021-
2022.
- 16 - رفيق بن مرسل، إستراتيجية التحول نحو الإدارة الإلكترونية في الجزائر 2003-2013، دراسة حالة
وزارة الداخلية والجماعات المحلية، أطروحة دكتوراه، تخصص التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم
السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2020-2021.
- 17 - سامي مريم، الإدارة الإلكترونية دراسة مقارنة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة مالية، قسم القانون العام،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي منحد اولحاج، البويرة، 2015-2016.
- 18 - شكشاك بسمة، غليمة صبرينة، عدالة تقييم أداء العاملين بالمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة
الخزف الصحي الميلية، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017.
- 19 - طيوب نجاه، بوزيدي ريمة، دور استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستويات التعلم التنظيمي في
قطاع التأمينات، دراسة ميدانية لقطاع التأمينات بولاية المسيلة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة أعمال،
قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة،
2022-2023.

- 20 - عبد الباسط بكاري، انعكاس الرقمنة على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لموظفي الإدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022-2023.
- 21 - فاطمي أمباركة، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى الموفين الإداريين بجامعة ابن خلدون، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2021-2022.
- 22 - فرحات بودريالة، الرقمنة في الإدارة الجزائرية وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة إثنوغرافية لعينة من موظفي بلدية الزاوية العابدية تقرت، مذكرة ماستر، تخصص اتصال جماهيري ووسائل جديدة، قسم علوم الاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022-2023.
- 23 - ملياني نبيلة مريم، عياد فاطمة الزهراء، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة حالة ميدانية عينة من عمال جامعة ابن خلدون تيارت، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت 2021-2022.
- 24 - نجاة حمو، الرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بثنائية الشهيد حمو عثمان بخير الدين، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة مستغانم، 2021-2022.
- 25 - هدى بن لخضر، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التربية، دراسة حالة مديرية التربية لولاية المغير، مذكرة ماستر، تخصص سياسة عامة، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022-2023.

ثالثا: المجلات

- 26 - أحمد عادل سقاط، ريان عدنان عزيز الرحمان، التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية وفق رؤية 2030، دراسة حالة مستشفى النور بمكة المكرمة، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية والقانونية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، المجلد 06، العدد 25، أكتوبر 2022.
- 27 - أحمد مرعي هشام علي خليل، العدالة التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة تنظيم المجتمع، دراسة مطبقة على مؤسسات الخدمات الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية للدارسات والبحوث، جامعة الفيوم، العدد الثاني، 2016.
- 28 - بلقايد محمد جواد، سعيداني محمد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2018.

- 29 - حافة الأزهاري، الباي محمد، العدالة التوزيعية مفتاح لسلوك الموطنة التنظيمية دراسة ميدانية لدى موظفي المديرية العامة لاتصالات الجزائر بالوادي، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 01، 20021، ص (861- 880).
- 30 - خيري أسماء، قجة رضا، العدالة التنظيمية المفهوم والأطر النظرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد لخضر حملاوي، الوادي، العدد 02، المجلد 08، 2020، ص (124-148).
- 31 - درعي إبراهيم، واقع رقمنة قطاع التربية وأثره على أداء المدراء، دراسة حالة ولاية البليدة، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الخامس، 2018.
- 32 - الدهي حياة، لعل بوكميش، العدالة الإجرائية وعلاقتها بدوران العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية ببنوك ولاية أدرار، مخبر الدراسات الإفريقية للعلوم الإنسانية والعلم الاجتماعية، جامعة أدرار.
- 33 - صفية شقراني، عائشة شتاتحة، دور العدالة التفاعلية في تخفيض غموض الدور الوظيفي لدى عمال الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بالأغواط، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 10، العدد 04، 2020، ص 298 - 318.
- 34 - عايدي جمال، الرقمنة وأثارها التنظيمية في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الموظفين، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 16، العدد 01، 2022.
- 35 - العلمي قواسمية، يوسف بالنور، أداء الموارد البشرية في ظل متغير الإدارة الإلكترونية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 10، العدد 03، 2022.
- 36 - فرح شعبان، شيخ سعيدة، محددات واثر ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات، مجلة الإدارة للبحوث والدراسات، جامعة البويرة، العدد السابع، ص 148-170، 2017.
- 37 - كريم عبد المجيد محمد عبد المجيد، أثر العدالة التنظيمية على نظام تقييم الأداء، دراسة تطبيقية، مجلة الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، كلية النقل الدولي واللوجستيات، المجلد 12، العدد الأول، 2021.
- 38 - لمين زايد، رقمنة العملية التعليمية في المنظومة التربوية الجزائرية، مجلة العدوي للسانيات العرفنية وتعليم اللغات، المجلد 01، العدد 02، 2021، ص 31-40.
- 39 - محمد نادي أبو زيد الحبشي، أثر العدالة التعاملية كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة الأوتوقراطية وعدم الرضا الوظيفي، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد 72، 2021.
- 40 - منى عادل سالم، أثر ممارسة القيادة الإستراتيجية على تحقيق العدالة التنظيمية للمؤسسات، دراسة ميدانية على شركات الاتصال المصرية، مجلة الدراسات والأبحاث البيئية، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، القاهرة، المجلد 01، العدد 08، ص 33-54، 2018.

41 - مؤمل حسين جسيم، أثر نظم المعلومات الحديثة في تحقيق العدالة التنظيمية، دراسة تحليلية في دائرة كهرباء الأوسط فرع بابل، مجلة جامعة بابل للأبحاث والعلوم التطبيقية، المجلد 26، العدد 10، 2018.

42 - وسيلة زروالي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي لدى العاملين بمركب تكرير السكر بولاية قالمه، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، المجلد 08، العدد 1، 2020.

رابعاً: المحاضرات والملتقيات

43 - أسماء نوري، محمد عبود، مقياس المراجع العربية والتقليدية، محاضرات موجهة للطلبة، تخصص المعلومات والمكتبات، جامعة تلمسان، 2021.

44 - علواني نورة، قروش عيسى، الرقمنة والتحول الاقتصادي العالمي في ظل فيروس كوفيد 19، الملتقى الدولي للاقتصاد الرقمي، الطبعة الأولى، جامعة الجزائر 3، 2021.

45 - منها محمد حسين، انعكاسات العدالة التنظيمية في مواجهة الفساد الإداري، المؤتمر العلمي السابع، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 2016.

2- المراجع الأجنبية:

- 1- Adel Mahmoud Al Samman, Abdlnasser Mouhamed, Artificial Intelligence, Organizational Justice, And Organizational Trust, Towards A Conceptual Framework; International Conference In Emerging Intelligence System, Usa. 2024.
- 2- Amanita Diallo, La Contribution De La Justice Organisationnelle A La Performance Globale Des Entreprises Socialement, Thèse Pour Obtenir Le Grade De Docteur, Université Paul Valéry, Montpellier 3, France, 2022.
- 3- Gelens, J, Dries, N, Hofmans, The Role Of Perceived Organizational Justice In Shaping The Outcomes Of Talent, Aresearch Agenda, Human Recourse Management, 2013.
- 4- Grienberger, J. & Barton, R.A. Behaviors In Organization, Dorling Kindersley, Pvt. Ltd, India, 2008.
- 5- Tammie Bolling, Angela Mitchell, Tanya Scot, Workplace Software And Skills, Texas, Usa, 2023.
- 6- Xinran Zhang, Maxwell Fordjour, The Impact Of Artificial Intelligence On Organizational Justice And Project Performance: A Systematic Literature And Science Mapping Review.

3- مواقع إلكترونية:

- 1- <https://digitalreality.ieee.org/publications/digital-transformation-and-disruption1>
- 2- <https://ideascale.com/blog/what-is-digital-transformation-in-government/>
- 3- <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/25109>
- 4- <https://link.springer.com/journal/187/volumes-and-issues/34-4>
- 5- <https://publications.aston.ac.uk/id/eprint/45934/1/buildings-14-00259.pdf>

- 6- <https://www.admin.com/Justice-Digital-State-Revolution-Administrative/dp/1447340175#>
- 7- <https://www.bluecolibriapp.com/blog/how-digitising-your-performance-evaluation-process->
- 8- <https://www.education.gov.dz/>
- 9- <https://www.mdpi.com/2075-5309/14/1/259#B62-buildings-14-00259>
- 10- <https://www.mmsp.gov.ma/ar>
- 11- <https://www.new-educ.com>

An orange scroll graphic with a white border and a drop shadow. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing the rolled-up part. The Arabic text 'الملاحق' is centered on the unrolled portion.

الملاحق

استبيان

سيدي، سيدي، تحية طيبة وبعد.

في إطار إعداد مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي.

بعنوان : دور الرقمنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية، دراسة حالة مديرية التربية لولاية المسيلة.

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للمساهمة في إثراء هذا العمل من خلال إجاباتكم على الأسئلة الواردة أدناه.

طريقة الإجابة:

• يرجى وضع علامة (✓) على الإجابة التي توافق اختياركم.

• يرجى توخي الدقة والموضوعية عند اختيار الإجابة.

• يرجى الإجابة على كل الأسئلة لأنها جميعا على نفس القدر من الأهمية.

تعهد والتزام: نتعهد أمامكم أن جميع النتائج المتحصل عليها لن تستعمل إلا في أغراض علمية فقط وذات صلة بموضوع الدراسة فقط.

ملاحظة: كلمة "مؤسستك" الواردة في هذا الاستبيان، يقصد بها مديرية التربية لولاية المسيلة وليست المؤسسة التربوية التي تعمل بها.

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس	ذكر ☐ أنثى ☐
السن	أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
الشهادة أو المؤهل	ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ آخر انكره:
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐
المنصب الوظيفي	أستاذ ابتدائية ☐ أستاذ تعليم متوسط ☐ أستاذ تعليم ثانوي ☐

المحور الثاني: الرقمنة

فيما يخص تسيير الشؤون المهنية للأستاذ في مؤسستك، باستعمال الرقمنة، بمعنى: الاعتماد على نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبرمجيات وتطبيقات المنصات الإلكترونية Les Plateformes وشبكة الانترنت..الخ.

السؤال: - ما هي درجة موافقتك؟ على أن رقمنة تسيير الشؤون المهنية للأستاذ في مؤسستك تجسدت فعليا عبر الجوانب الآتية:

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الفقرات	رد
أولاً: الإطار القانوني						
					01 تحرص الإدارة الوصية على تطبيق المراسيم القانونية لتسيير الحسابات الشخصية للأستاذة في المنصات الإلكترونية المهنية.	
					02 تعتمد الإدارة الوصية بقانونية التوقيع الإلكتروني للأستاذ عند إدارتها لشؤونه الوظيفية.	
					03 تأخذ المراسلات الإلكترونية المهنية للأستاذ (الطبائات، التظلمات، الاستدعاءات، الإشعارات) الصفة القانونية (الرسمية).	
ثانياً: التجهيز الرقمي						
					04 تتماشى تجهيزات مؤسستك (حواسيب، برمجيات، طابعات شبكات..الخ) مع الإجراءات الرقمية لإدارة شؤون الأستاذ.	
					05 لدى مؤسستك تغطية شبكية كاملة تسمح بتدفق جيد للبيانات الرقمية عن شؤون الأستاذ.	
					06 تستعمل مؤسستك منصات رقمية متطورة تسهل المعالجة الدقيقة للبيانات الرقمية عن الأستاذ.	
ثالثاً: الإمكانيات البشرية						
					07 الطاقم البشري لمؤسستك؛ يساعدك على توضيح تعاملك مع الإجراءات الإلكترونية في المنصات الرقمية المعنية بإدارة شؤونك الأستاذ.	
					08 يمتلك الطاقم المسير للمؤسسة خبرة كافية للتحكم في النظم الرقمية المخصصة لإدارة شؤون الأستاذ.	
					09 تتوفر مؤسستك على عدد كاف من الأفراد المشغلين للبيانات الرقمية الخاصة بشؤون الأستاذ.	
رابعاً: البيانات الرقمية						
					10 تتيح مؤسستك البيانات الرقمية عن شؤون الأستاذ بشكل آمن.	
					11 تحرص إدارة مؤسستك على التحديث الدوري للبيانات الرقمية حول شؤون الأستاذ.	
					12 تمكن مؤسستك من تخريج المعلومات الرقمية عن شؤونك المهنية بسهولة في وقت حاجتك إليها.	

المحور الثالث: العدالة التنظيمية

فيما يخص النتائج الواقعية الملموسة عن استعمالات الرقمنة في تسير الشؤون المهنية للأستاذ من قبل مؤسستك.

السؤال: - ما هي درجة موافقتك؟ على أن رقمنة تسير الشؤون المهنية للأستاذ قد أدت إلى تحقق العدالة التنظيمية في المستويات الآتية:

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	الفقرات	رقم
أولاً: العدالة التوزيعية						
					التعيين الوظيفي يتم بشفافية باعتماد الترتيب الرقمي حسب درجة الاستحقاق.	13
					الفرص المتاحة لك في مخطط الحركة التنقلية للأستاذة عن طريق الرقمنة حققت لك رضا عام عن إدارة شؤون الأستاذ.	14
					شعرت بأنه قد تم معاملتك بمبدأ تكافؤ الفرص مع زملائك عند معالجة الإدارة لملف حصولك على الترقية.	15
ثانياً: العدالة الإجرائية						
					اتسمت ترسيمات (القرارات) الإجراءات الرقمية في إدارة شؤون الأستاذ بالنزاهة في مؤسستك.	16
					يخضع جميع الأساتذة في مؤسستك إلى نفس الإجراءات في المنصات الرقمية المعتمدة دون تمييز (عنصري أو جغرافي أو مهني أو جنسي...الخ).	17
					تحضى المعايير الإجرائية المرقمنة (أي: المدرجة في البرمجيات والمنصات المعتمدة) في القرارات الوظيفية بقبولك حتى ولو لم تكن في صالحك.	18
ثالثاً: عدالة المعلومات						
					استلامك للمعلومات أو الإعلانات أو البلاغات...الخ) من خلال المنصة الرقمية يكون بصفة آلية دون الحاجة إلى جهودك الشخصية (أي: المقابلة أو التوصية...الخ).	19
					لك الحق في الطعون (التظلمات، طلب التبريرات...الخ) حول القرارات الإجرائية المتخذة بحقك رقمياً.	20
					يتم تمكينك من الحصول على الإجابة عن الطعون (أو الشكاوى) في ظرف قياسي يستدرك حظوظك في شؤونك المهنية.	21
رابعاً: العدالة التقييمية						
					تتم عمليات التقييم الرقمي لمشارك المهني (أو جهودك التعليمية) بشكل موضوعي (مستقل، أو حيادي).	22
					نتائج التقييمات الرقمية التي تلقاها تعكس بشكل دقيق أدائك الوظيفي في العملية التعليمية.	23
					في حالة عدم رضاك عن نتائج التقييم الرقمي يمكنك المطالبة بتفعيل إجراءات إعادة التقييم.	24

المحلق 02: قائمة الأساتذة المحكمين

الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة
غلاب فاتح	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف -المسيلة-
عسلي نور الدين	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف -المسيلة-
رحماني سناء	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف -المسيلة-
خليفي عبد الحق	أستاذ مساعد (أ)	جامعة محمد بوضياف -المسيلة-

الملحق رقم 02: مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار رقم: 28

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences: V28

Correlations

المحور الأول : المستقل :الرقمنة	رابعاً :البيانات الرقمية	ثالثاً :الإمكانيات البشرية	ثانياً : التجهيز الرقمي	أولاً :الإطار القانوني	
1	,591**	,791**	,721**	,637**	Pearson Correlation
	,000	,000	,000	,000	Sig. (2-tailed)
84	84	84	84	84	N

** . Correlation issignificant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation issignificant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

المحور الثاني المتغير التابع : العدالة التنظيمية	رابعاً :العدالة التقييمية	ثالثاً :عدالة المعلومات	ثانياً :العدالة الإجرائية	أولاً :العدالة التوزيعية	
1	,521**	,611**	,507**	,822**	Pearson Correlation
	,000	,000	,000	,000	Sig. (2-tailed)
84	84	84	84	84	N

** . Correlation issignificant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability: Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	12

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	24

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	12

Frequency Table

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	29	34,5	34,5	34,5
أنثى	55	65,5	65,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

السن

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	أقل من 30 سنة	9	10,7	10,7	10,7
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	53	63,1	63,1	73,8
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	14	16,7	16,7	90,5
	50 سنة فأكثر	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

الشهادات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليسانس	37	44,0	44,0	44,0
	ماستر	28	33,3	33,3	77,4
	ماجستير	4	4,8	4,8	82,1
	أخرى	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	12	14,3	14,3	14,3
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	26,2	26,2	40,5
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	28	33,3	33,3	73,8
	أكثر من 15 سنة	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

المنصب

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أستاذ ابتدائي	30	35,7	35,7	35,7
	أستاذ تعليم متوسط	25	29,8	29,8	65,5
	أستاذ تعليم ثانوي	29	34,5	34,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xa1	84	2	5	4,25	,674
xa2	84	1	5	3,30	1,117
xa3	84	1	5	3,81	1,167
xb4	84	1	5	3,39	1,280
xb5	84	1	5	3,44	1,255
xb6	84	1	5	3,35	1,103
xc7	84	1	5	3,56	1,079
xc8	84	1	5	3,51	1,092
xc9	84	1	5	2,99	1,177
xd10	84	1	5	4,04	,884
xd11	84	1	5	3,57	1,045
xd12	84	1	5	3,92	,895
أولا: الإطار القانوني	84	2,000	5,000	3,78571	,693521
ثانيا : التجهيز الرقمي	84	1,000	5,000	3,39286	,965483
ثالثا : الإمكانيات البشرية	84	1,000	5,000	3,35317	,785326

رابعاً: البيانات الرقمية	84	1,000	5,000	3,84127	,747107
المحور الأول: المستقل: الرقمنة	84	1,917	4,750	3,59370	,550122
Valid N (listwise)	84				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ya13	84	1	5	3,65	1,197
ya14	84	1	5	3,39	1,193
ya15	84	1	5	3,61	1,141
yb16	84	2	5	3,62	,863
yb17	84	2	5	4,00	,744
yb18	84	1	5	3,21	,932
yc19	84	1	5	3,60	1,099
yc20	84	1	5	3,64	,965
yc21	84	1	5	3,26	1,043
yd22	84	1	5	3,82	,894
yd23	84	1	5	3,49	,912
yd24	84	1	5	3,48	,871
أولاً: العدالة التوزيعي	84	1,000	16,667	3,70238	1,722376
ثانياً: العدالة الإجرائي	84	2,000	5,000	3,61111	,633372
ثالثاً: عدالة المعلومات	84	1,000	4,667	3,50000	,756055
رابعاً: العدالة التقييمية	84	1,000	5,000	3,59524	,574028
المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي	84	2,000	6,917	3,60317	,625300
Valid N (listwise)	84				

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المحور الأول: المستقل: الرقمنة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,255	,539730

Coefficients^a

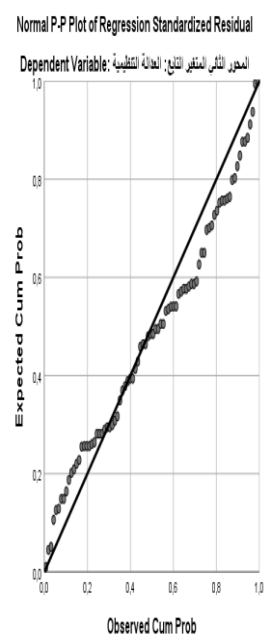
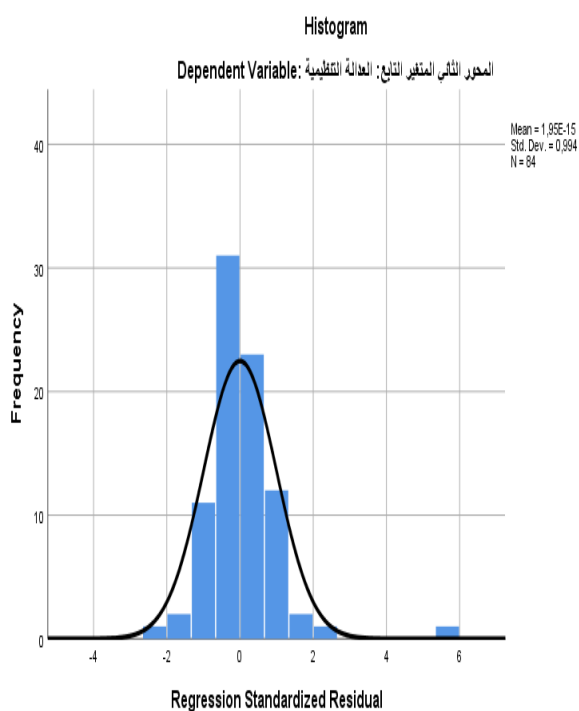
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,505	,391			3,844	,000
المحور الأول: المستقل: الرقمنة	,584	,108	,514		5,423	,000

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

ResidualsStatistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,62385	4,27841	3,60317	,321250	84
Residual	-1,256474	3,027568	,000000	,536469	84
Std. Predicted Value	-3,048	2,102	,000	1,000	84
Std. Residual	-2,328	5,609	,000	,994	84

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية



Regression

Variables Entered/ Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المحور الأول : المستقل : الرقمنة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: أولاً : العدالة التوزيعية

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 ^a	,089	,078	1,654063

a. Predictors: (Constant), المحور الأول : المستقل : الرقمنة

b. Dependent Variable: أولاً : العدالة التوزيعية

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	21,880	1	21,880	7,997	,006 ^b
	Residual	224,346	82	2,736		
	Total	246,226	83			

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant),

Coefficients^a

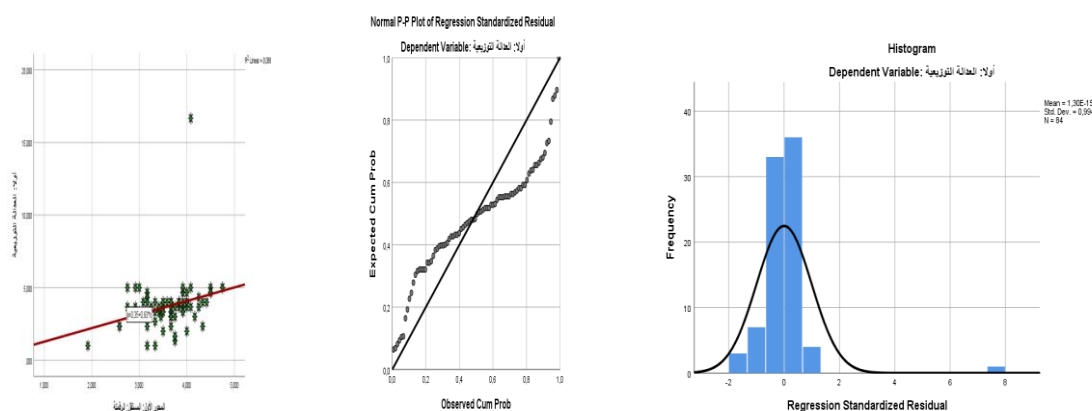
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,348	1,200		,290	,772
المحور الأول: المستقل: الرقمنة	,933	,330	,298	2,828	,006

a. Dependent Variable:

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,13718	4,78157	3,70238	,513438	84
Residual	-2,514920	12,507308	,000000	1,644069	84
Std. Predicted Value	-3,048	2,102	,000	1,000	84
Std. Residual	-1,520	7,562	,000	,994	84

a. Dependent Variable:



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المحور الأول: المستقل: الرقمنة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable:

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,166	,156	,582030

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,518	1	5,518	16,289	,000 ^b
Residual	27,778	82	,339		
Total	33,296	83			

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية

b. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الرقمنة

Coefficients^a

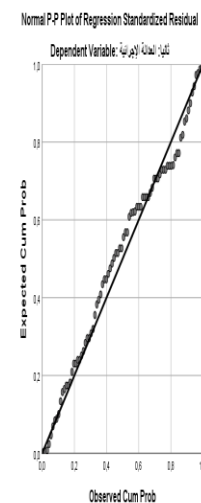
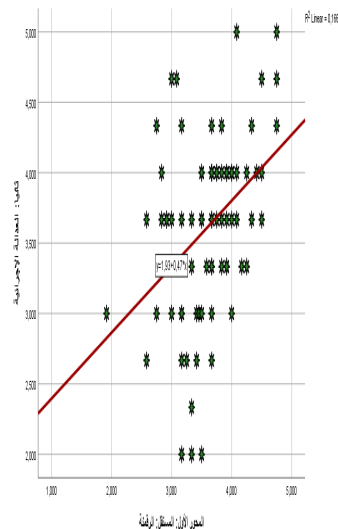
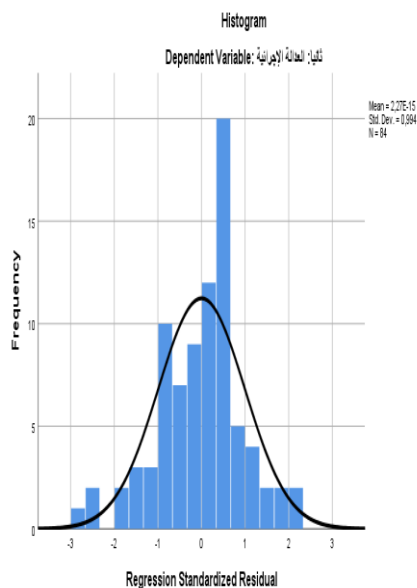
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,927	,422		4,564	,000
المحور الأول: المستقل: الرقمنة	,469	,116	,407	4,036	,000

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,82508	4,15307	3,61111	,257843	84
Residual	-1,567191	1,333826	,000000	,578513	84
Std. Predicted Value	-3,048	2,102	,000	1,000	84
Std. Residual	-2,693	2,292	,000	,994	84

a. Dependent Variable: العدالة الإجرائية

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المحور الأول: المستقل: الرقمنة ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: العدالة المعلومات

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,450 ^a	,202	,193	,679291
---	-------------------	------	------	---------

Regression

a. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الرقمنة

b. Dependent Variable: عدالة المعلومات

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,607	1	9,607	20,819	,000 ^b
Residual	37,838	82	,461		
Total	47,444	83			

a. Dependent Variable: عدالة المعلومات

b. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الرقمنة

Coefficients^a

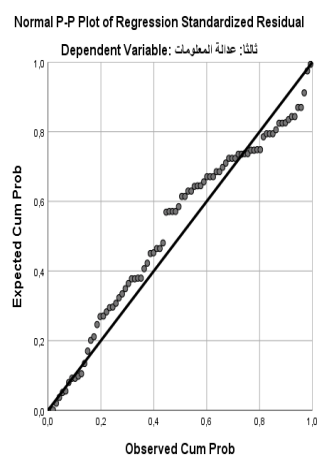
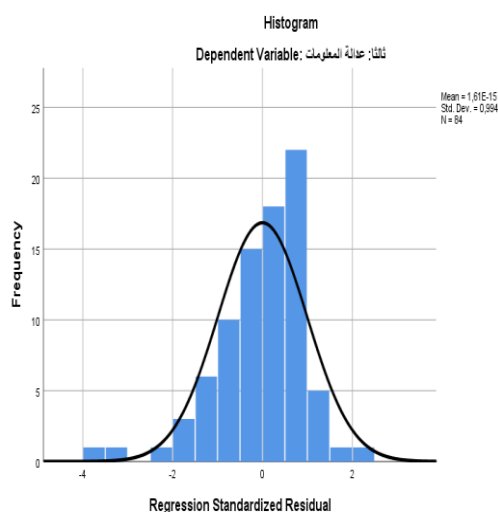
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,278	,493		2,593	,011
المحور الأول: المستقل: الرقمنة	,618	,136	,450	4,563	,000

a. Dependent Variable: عدالة المعلومات

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,46287	4,21509	3,50000	,340211	84
Residual	-2,469467	1,688438	,000000	,675186	84
Std. Predicted Value	-3,048	2,102	,000	1,000	84
Std. Residual	-3,635	2,486	,000	,994	84

a. Dependent Variable: عدالة المعلومات



ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,566	1	8,566	29,404	,000 ^b
Residual	23,887	82	,291		
Total	32,453	83			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية

b. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الرقمنة

Esriptives

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					LowerBound	UpperBound		
أقل من 5 سنوات	9	3,61111	,348608	,116203	3,34315	3,87908		
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	53	3,63593	,558810	,076759	3,48191	3,78996		
من 10 إلى أقل من 15 سنة	14	3,48214	,560619	,149832	3,15845	3,80583		
أكثر من 15 سنة	8	3,48958	,703502	,248726	2,90144	4,07773		
Total	84	3,59370	,550122	,060023	3,47432	3,71309		

ANOVA

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,358	3	,119	,386	,764
Within Groups	24,760	80	,310		
Total	25,119	83			

Descriptives

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	
					LowerBound	UpperBound		
ليسانس	37	3,64967	,568926	,093531	3,45998	3,83936	2,583	
ماسنر	28	3,64583	,441323	,083402	3,47471	3,81696	2,917	
ماجستير	4	3,43750	,184780	,092390	3,14347	3,73153	3,250	
أخرى	15	3,40000	,719761	,185841	3,00141	3,79859	1,917	
Total	84	3,59370	,550122	,060023	3,47432	3,71309	1,917	

ANOVA

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,852	3	,284	,937	,427
Within Groups	24,266	80	,303		
Total	25,119	83			

Descriptives

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound		
أقل من 5 سنوات	12	3,62500	,338035	,097582	3,41022	3,83978	2,917	
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	3,60606	,430471	,091777	3,41520	3,79692	2,917	
من 10 إلى أقل من 15 سنة	28	3,63528	,680132	,128533	3,37155	3,89901	1,917	
أكثر من 15 سنة	22	3,51136	,588298	,125426	3,25053	3,77220	2,583	
Total	84	3,59370	,550122	,060023	3,47432	3,71309	1,917	

ANOVA

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,213	3	,071	,228	,877
Within Groups	24,906	80	,311		
Total	25,119	83			

esriptives

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound		
أستاذ ابتدائي	30	3,62071	,486738	,088866	3,43896	3,80246	2,583	4,750
أستاذ تعليم متوسط	25	3,60667	,560320	,112064	3,37538	3,83796	2,750	4,750
أستاذ تعليم ثانوي	29	3,55460	,616520	,114485	3,32009	3,78911	1,917	4,750
Total	84	3,59370	,550122	,060023	3,47432	3,71309	1,917	4,750

ANOVA

المحور الأول: المستقل: الرقمنة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,070	2	,035	,114	,893
Within Groups	25,048	81	,309		
Total	25,119	83			

Descriptives

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound		
ذكر	29	3,59195	,790678	,146825	3,29120	3,89271	2,583	6,917
أنثى	55	3,60909	,526038	,070931	3,46688	3,75130	2,000	4,833
Total	84	3,60317	,625300	,068226	3,46748	3,73887	2,000	6,917

ANOVA

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,006	1	,006	,014	,906
Within Groups	32,447	82	,396		
Total	32,453	83			

Descriptives

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound	m	Maximum
أقل من 30 سنة	9	3,64815	,369820	,123273	3,36388	3,93242	3,167	4,167
من 30 إلى أقل من 40 سنة	53	3,61321	,482353	,066256	3,48025	3,74616	2,667	4,833
من 40 إلى أقل من 50 سنة	14	3,59524	1,125110	,300698	2,94562	4,24486	2,000	6,917
50 سنة فأكثر	8	3,50000	,620420	,219351	2,98132	4,01868	2,583	4,333
Total	84	3,60317	,625300	,068226	3,46748	3,73887	2,000	6,917

ANOVA

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,110	3	,037	,090	,965
Within Groups	32,343	80	,404		
Total	32,453	83			

Descriptives

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound		
ليسانس	37	3,68694	,448938	,073805	3,53725	3,83662	2,833	4,833
ماستر	28	3,66667	,762414	,144083	3,37103	3,96230	2,667	6,917
ماجستير	4	3,37500	,438326	,219163	2,67753	4,07247	3,000	4,000

أخرى	15	3,33889	,722009	,186422	2,93905	3,73872	2,000	4,667
Total	84	3,60317	,625300	,068226	3,46748	3,73887	2,000	6,917

ANOVA

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,628	3	,543	1,409	,246
Within Groups	30,825	80	,385		
Total	32,453	83			

Descriptives

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound		
أقل من 5 سنوات	12	3,60417	,301773	,087114	3,41243	3,79590	3,167	4,083
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	3,57197	,492869	,105080	3,35344	3,79050	2,667	4,500
من 10 إلى أقل من 15 سنة	28	3,77381	,831126	,157068	3,45153	4,09609	2,667	6,917
أكثر من 15 سنة	22	3,41667	,538836	,114880	3,17776	3,65557	2,000	4,333
Total	84	3,60317	,625300	,068226	3,46748	3,73887	2,000	6,917

NOVA

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,602	3	,534	1,385	,253
Within Groups	30,851	80	,386		
Total	32,453	83			

descriptives

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					LowerBound	UpperBound		
أستاذ ابتدائي	30	3,56389	,515415	,094102	3,37143	3,75635	2,583	4,833
أستاذ تعليم متوسط	25	3,61000	,430143	,086029	3,43245	3,78755	3,000	4,500
أستاذ تعليم ثانوي	29	3,63793	,849917	,157826	3,31464	3,96122	2,000	6,917
Total	84	3,60317	,625300	,068226	3,46748	3,73887	2,000	6,917

ANOVA

المحور الثاني المتغير التابع: العدالة التنظيمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,082	2	,041	,103	,902
Within Groups	32,371	81	,400		
Total	32,453	83			

قسم :

رقم :

المسيلة في :

إلى السيد :
السيد :
المسيلة :

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة وبعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات الصرح، التي تدخل ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في شعبة: تخصص:
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترصصهم الميداني بؤسكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت. و.ا.د.س	الإمضاء
01	حليق ممتاح	2202476338	201411630	...
02	وئان خضر	22064081043	206838196	...
عنوان المذكرة: دور الرقمنة في تحقيق العدالة الاجتماعية في المؤسسات الحكومية				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)		
د. راني راني		د. راني راني		
استاذ محاضر قسم علوم التسيير		استاذ محاضر قسم علوم التسيير		

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مدير التربية
إلى
السادة : مديري المؤسسات
التربوية - بالمسيلة -
(للإعلام و التنفيذ)

مديرية التربية لولاية المسيلة
مصلحة التكوين والتفتيش
مكتب التكوين

الرقم : 2024/9.44
demsila.sfi@gmail.com

الهاتف / الفاكس : 035/35/72/29

ترخيص بإجراء دراسة ميدانية

بناء على مراسلة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
تحت رقم : / 2024 بتاريخ 2024
يرخص للطالب(ة) :

الرقم	اللقب والاسم	تاريخ الإزدياد	رقم التسجيل	التخصص
01	ونان حمزة	1986/07/08	22064087043	تسيير عمومي
02	خليف مفتاح	1982/09/08	2202476338	
موضوع الدراسة				دور الرقنة في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات العمومية

بالدخول :

إلى المؤسسة المذكورة أعلاه خلال فترة الممتدة من: 2024/05/05 إلى غاية 15 / 05 / 2024 باستثناء فترة الفروض والاختبارات وأيام العطل .

مع احترام الشروط التالية :

- ✓ العمل وفق ما يسمح به القانون وعدم التطرق إلى ما يمس السر المهني .
- ✓ استغلال المعلومات المتحصل عليها خلال التبرص في خدمة الجانب العلمي لا غير .
- ✓ وضع رزنامة عمل لفائدة المترصين من طرف المسؤول الأول عن المؤسسة
- ✓ مراعاة السير العادي لأنشطة المؤسسة .

المسيلة في : 03 أفريل 2024

ع/مدير التربية

مسلمة
مصلحة التكوين والتفتيش



تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): خليفة مفتاح المولد بتاريخ: 1982/09/08 بـ عام الضلعة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (رسم) رقم: 2014/11630

الصادرة بتاريخ 2017/04/06 عن بلدية تارمونت

المسجل (ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: تسيير عمومي

خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعد(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان:

دور الرقمنة في تحقيق العدالة التنموية
بالمؤسسات العمومية
دراسة حالة مديرية التربية لولاية المسيلة

أصرح بشرفي أنني التزمت معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة

الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

حرر بتاريخ:

شاهد علي توقيع
المطلد قيد: المعني بالأمر
تارمونت في: 2024/05/30

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض منه الأمين العام

عادل عاوي



التوقيع والبصمة

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب (ة): **ونان حمزة** المولود بتاريخ: 1986/07/19 بمسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (ر.م.س) رقم: 206338196

الصادرة بتاريخ: 2021/07/10 عن مديرية المسيلة

المسجل (ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: تسيير عمومي

خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعدة (ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: دور الرقمنة في تحقيق

العدالة الاجتماعية بالمؤسسات العمومية
دراسة حالة مديرية التربية لولاية المسيلة

أصرح بشرفي أنني التزمت بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة
الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

حرر بتاريخ:

شهادة علمية
المطابقة: **عبد الحفيظ**
تأريخ: 2024/05/30

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض من له الامين العام

عبد عاقل



التوقيع والبصمة

