

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر تطبيق العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والموظفين بالمنظمات
الحكومية السعودية

أسم الطالب

عبدالرحمن محمد العمري

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

.د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

١٤٤٧/٢٠٢٦

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية

1. دراسة لطفي وبور (Pour, 2013 & Lotfi):

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي بين موظفي جامعة "طهران بيام نور". اشتمل المجتمع الإحصائي للدراسة على (800) موظف عام 2012، واختيرت عينة عشوائية بلغت (260) شخصاً. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، مع استخدام أساليب إحصائية مثل الانحدار المتعدد ومعامل ارتباط بيرسون.

• **النتائج:** كشفت الدراسة عن وجود علاقة مهمة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، وأظهرت أن مكون "العدالة الإجرائية" هو الوحيد القادر على التنبؤ بالرضا الوظيفي من بين بقية المكونات.

2. دراسة آل كردم والبدوي (2017):

هدفت الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في العدالة التنظيمية بكليات التربية بجامعة الملك خالد. استخدم البحث المنهج الوصفي، وطبق استبانة على عينة بلغت (241) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (166 ذكراً، 75 أنثى).

• **النتائج:** أظهرت النتائج أن واقع ممارسة العدالة التوزيعية، التقييمية، والأخلاقية جاء بدرجة (موافقة كبيرة)، بينما جاءت العدالة الإجرائية والتعاملات بدرجة (موافقة متوسطة). كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (التخصص العلمي، الجنس، الدرجة العلمية).

3. دراسة الخضير والداود (2019):

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتطبيق العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن). استخدمت الباحثة

المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة للدراسة، وبلغ عدد الاستجابات (385) من أصل مجتمع دراسة قوامه (15978) عضواً.

- **النتائج:** جاء واقع العدالة التنظيمية بمتوسط حسابي عام (3.01) أي بدرجة (متوسطة). وجاءت أبعاد العدالة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) جميعها بدرجة موافقة متوسطة. كما حددت الدراسة المتطلبات اللازمة لتحقيق العدالة بمتوسط مرتفع بلغ (4.13).

4. دراسة العيسى (2024):

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين. استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي لمراجعة الأدب الإداري، والمنهج الوصفي التحليلي للجزء الميداني على عينة عشوائية بلغت (387) فرداً.

- **النتائج:** أظهرت النتائج وجود مستوى (مرتفع) في المستوى العام للعدالة التنظيمية، وجاء الترتيب للأبعاد كالتالي: العدالة الإجرائية، ثم التفاعلية، ثم التوزيعية. كما تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية متدنية مع متغيرات (العمر، الخبرة، المؤهل)، وعدم وجود فروق تعزى لنوع العمل أو الجنس. ثانياً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي

1. دراسة العتيبي (2012):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد وقياس الفروق بينهم وفقاً لمتغيرات ديموغرافية. بلغت عينة الدراسة (377) فرداً، واستخدمت الاستبانة والأساليب الإحصائية (المتوسط المرجح، التكرارات، اختبار T-test).

- **النتائج:** توصلت الدراسة إلى أن أبرز العوامل المؤثرة في الرضا هي: علاقات العمل، إدارة الأقسام، الأمان الوظيفي، ونظام الترقية. كما كشفت عن عدم وجود فروق معنوية في الرضا تعزى للخصائص الديموغرافية (الدرجة العلمية، الخبرة، السن، الجنسية).

2. دراسة ستانكوفسكا وآخرون (Stankovska et al., 2017):

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الدافع الوظيفي والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعيين. طبقت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي (JSS) ومقياس الدافع الوظيفي (JMQ) على عينة من (100) موظف.

- **النتائج:** أشارت النتائج إلى أن الأكاديميين كانوا متحمسين جداً لوظائفهم، وكانوا أكثر رضا عن الرواتب والمكافآت وطبيعة التواصل.

3. دراسة خليفة (2021):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والهوية الوطنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي على عينة بلغت (199) عضواً.

- **النتائج:** أسفرت النتائج عن وجود مستوى (متوسط) من الرضا الوظيفي، ومستوى (مرتفع) من الهوية الوطنية، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما. كما ثبتت إمكانية التنبؤ بالهوية الوطنية من خلال الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق تعزى للتخصص أو الجنس.

4. دراسة عثمان والريس (2022):

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت مقياساً مكوناً من خمسة أبعاد على (166) مشاركاً.

- **النتائج:** أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت (عالية) في جميع الأبعاد. وبينت وجود فروق دالة إحصائية لصالح المنتسبين للجامعة مقارنة بموظفي الشركات، كما تأثر الرضا بمتغيرات (الدرجة العلمية، الرتبة، العمر، سنوات الخبرة)، بينما لم تظهر فروق تعزى لمتغير الجنس.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبكر، جميلة صالح. (2015). الصراع التنظيمي وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفى الخرطوم التعليمي. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(1)، 112-136.
2. أبو الكشك، محمد نايف. (2006). *الإدارة المدرسية المعاصرة*. دار جرير للنشر.
3. أبو تاية، بندر كريم. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 20(2)، 145-186.
4. أبو سمورة، أحمد موسى المهدي. (2014). *الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم والتكنولوجيا، السودان.
5. أبو شيخة، نادر. (2000). *إدارة الموارد البشرية* (ط1). دار صفاء للنشر والتوزيع.
6. الأخضر، أبو القاسم حمدي. (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(3)، 546-570.
7. البشايشه، سامر عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 4(4)، 427-461.

8. الزيودي، محمد، والزغلول، عماد. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(1)، 160-177.
9. السكر، عبد الكريم. (2013). أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، 40(1)، 35-57.
10. العبيدي، نماء جواد. (2013). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8(24)، 74-107.
11. العطية، ماجدة. (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة (ط1). دار الشروق للنشر والتوزيع.
12. العميان، محمود سليمان. (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للطباعة والنشر.
13. المغربي، كامل. (1995). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
14. المعمري، عبد الملك أحمد. (2012). العدالة التنظيمية وأثر غيابها في استفعال ظاهرة الفساد المالي والإداري في مؤسسات الدولة في محافظة تعز. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 9(9). الجامعة الأردنية.
15. تم، رضا. (2007). اهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الإدارة العمومية الجزائرية في العمل: مقارنة العدالة التنظيمية [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر.
16. حسن، راوية محمد. (1999). إدارة الموارد البشرية. المكتب الجامعي الحديث.
17. حقيدل، سمية. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

18. حمود، خضير كاظم. (2002). *السلوك التنظيمي*. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
19. الخزاعي، ماهر علي. (2015). دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة: دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 37(1)، 489-510.
20. خلف، سلامة عبد الله. (2015). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركة (Q12) في الأردن. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(2)، 15-33.
21. الدعي، حياة. (2014). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أدرار، الجزائر.
22. درة، عمر محمد. (2008). *العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة*. دار الرضوان للنشر والتوزيع.
23. ديرى، زاهد محمد. (2011). *السلوك التنظيمي* (ط1). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
24. رضوان، طارق محمد. (2014). *الثقة التنظيمية كمحدد للعلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي*. *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا*، (4)، 1-51.
25. سعيد، عايش سعيد محمد. (2012). *مدرجات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران* [رسالة ماجستير]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
26. سعيد، هديل كاظم. (2011). العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين وأثرهما في تحقيق الالتزام التنظيمي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 17(63)، 121-148.
27. سلطان، محمد سعيد. (2004). *السلوك الإنساني في المنظمات*. دار الجامعة الجديدة.

28. الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2004). *الإدارة الرائدة* (ط2). دار صفاء للنشر والتوزيع.
29. عباس، سعد فاضل. (2010). انعكاسات تبني المنهج الديمقراطي في صنع القرارات على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية. *مجلة تنمية الرافدين*، 32(98)، 247-261.
30. عبد الباقي، صلاح الدين. (2001). *إدارة الموارد البشرية*. مطبعة الدار الجامعية.
31. عبد الله، أنيس، وفليح، حكمت، وأحمد، حميد. (2008). العدالة الإجرائية وأثرها على سلوك المواطن التنظيمية. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 4(12)، 9-31.
32. فرج، طريف شوقي. (2002). *السلوك القيادي وفعاليته الإدارية*. دار غريب للنشر والتوزيع.
33. مصطفى، أحمد. (2000). *إدارة السلوك التنظيمي: رؤية معاصرة*. دار النهضة العربية.
34. ناصف، عبد الخالق. (1992). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. *مجلة العلوم الاجتماعية*، (3)، 152.
35. نافع، وجيه عبد الستار. (2012). أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على أبعاد سلوك المواطن التنظيمية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 1(3).

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Bakhshi, A., Kumar, K & ,Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction .*International Journal of Business and Management*.154-145 , (9)4 ,

2. Cropanzano, R., Bowen, D. E & ,Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice .*Academy of Management Perspectives*.48–34 ,(4)21 ,
3. Di Fabio, A & ,Bartolini, C. (2009). L'impact de la justice organisationnelle sur la satisfaction au travail et l'engagement affectif dans un hopital italien .*Psychologie du Travail et des Organisations*.435–423 ,(4)15 ,
4. Farah, J. (n.d.). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society .
Administrative Science Quarterly.24 ,
5. Greenberg, J & ,Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics .*Journal of Business Ethics*.444–433 ,11 ,
6. Kaneshiro, P. (2008) .*Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization*] Doctoral dissertation, Northcentral University.[
7. Shelton, D. K. (2010) .*Autonomy and organizational justice as moderators of the relationships among creativity, openness to experience and organizational misbehavior*] Doctoral dissertation, Walden University.[
8. Tziner, A & ,Oren, L. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all ?*Revue de Psychologie du Travail*.72–67 ,(1)27 ,