

عنوان المشروع

تأثير العدالة التنظيمية على الولاء المؤسسي: تطبيق المقترح في الجامعات
السعودية

أسم الطالب

تهاني احمد عبدالله الرفاعي

222001510

مشروع التخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف: د عبدالرحيم نارد

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثالث

28/11/2025

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة
2. مشكلة البحث
3. أسئلة البحث
4. أهداف البحث
5. فرضيات البحث
6. أهمية الدراسة
7. مصطلحات الدراسة
8. الإطار النظري
9. الدراسات السابقة
10. منهجية الدراسة
11. نتائج الدراسة
12. المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.

المقدمة :

تعد العدالة التنظيمية من المفاهيم الجوهرية في بيئة العمل، لما لها من دور مباشر في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة التي ينتمون إليها. إذ يشعر العاملون بالانتماء والدافعية عندما تسود العدالة في توزيع المهام والمكافآت، وفي أسلوب تعامل الإدارة معهم. وتتمثل مشكلة البحث في ضعف إدراك بعض العاملين للعدالة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية الأهلية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الولاء المؤسسي وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، وهو ما قد يؤثر سلباً في جودة العملية التعليمية واستقرار الكادر الإداري والتعليمي.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع العدالة التنظيمية من زوايا متعددة، مثل دراسات (الزهراني، 2018) و(الحربي، 2019) و(المطيري، 2020)، التي ركزت على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي أو الأداء أو الالتزام التنظيمي. ومع ذلك، فإن أغلب هذه الدراسات أجريت على موظفي القطاع الحكومي أو الجامعي، بينما لم تحظ المؤسسات التعليمية الأهلية بالاهتمام الكافي. كما أن بعض الدراسات اعتمدت على المنهج الكمي فقط، دون توظيف أدوات نوعية يمكن أن تعكس تصورات العاملين بشكل أعمق حول العدالة داخل بيئات العمل التعليمية.

ومن هنا تتضح أوجه القصور في الدراسات السابقة، والمتمثلة في محدودية تنوع العينات، وضعف تناول المتكامل لأبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) في بيئة التعليم الأهلي، فضلاً عن قلة الدراسات التي تربطها مباشرة بمفهوم الولاء المؤسسي في هذا القطاع الحيوي.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى سد تلك الفجوة البحثية من خلال دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي لدى العاملين في المدارس الأهلية بمدينة تبوك. كما تُعد هذه الدراسة ذات قيمة خاصة لإدارات المدارس الأهلية وصنّاع القرار في المجال التعليمي، لأنها تقدم مؤشرات يمكن الاستفادة منها في تعزيز العدالة داخل بيئة العمل، مما يساهم في رفع الولاء والانتماء وتحسين جودة الأداء التعليمي والإداري.

أما الغرض من هذه الدراسة، فهو التعرف على مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية في المدارس الأهلية، وقياس أثرها على الولاء المؤسسي، وتقديم توصيات عملية للإدارة التعليمية تساهم في بناء بيئة عمل عادلة ومحفزة، تعزز استقرار الكادر الوظيفي وتدعم تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية

مشكلة الدراسة

رغم الاهتمام المتزايد بتحسين بيئة العمل في الجامعات السعودية، إلا أن بعض الموظفين ما زالوا يشعرون بنقص العدالة في توزيع المهام، واتباع الإجراءات، وتقديم المعاملة العادلة، مما قد يؤدي إلى انخفاض الولاء المؤسسي وتأثير سلبي على الأداء العام للمؤسسة

فجوات على المستوى النظري

- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي في سياق الجامعات السعودية
- محدودية الأطر النظرية التي تدمج بين أبعاد العدالة التنظيمية المختلفة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وتأثيرها على الولاء المؤسسي.
- نقص الربط بين العدالة التنظيمية ونظريات السلوك التنظيمي الحديثة في بيئة التعليم العالي

الفجوات على المستوى التطبيقي

- عدم وجود تطبيقات عملية واضحة لآليات العدالة التنظيمية في الجامعات السعودية.
- تفاوت إدراك العدالة بين فئات العاملين (أعضاء هيئة التدريس والإداريين).
- ندرة الدراسات الميدانية التي تقيس أثر العدالة التنظيمية على الولاء المؤسسي في الجامعات السعودية

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما هو أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الولاء المؤسسي أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الولاء المؤسسي في الجامعات السعودية

أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة مهمة لأنها تسلط الضوء على دور العدالة التنظيمية في تعزيز الولاء المؤسسي داخل المدارس الأهلية، وهو جانب أساسي لضمان استقرار بيئة العمل ورفع مستوى الرضا لدى العاملين. كما تسهم في فهم كيف يمكن للممارسات الإدارية العادلة أن تنعكس إيجاباً على أداء الموظفين وانتمائهم للمؤسسة. وتكمن أهمية الدراسة أيضاً في تقديم نتائج يمكن أن تساعد إدارات المدارس الأهلية على تطوير سياساتها الإدارية وبناء علاقات عمل قائمة على الثقة والاحترام والإنصاف.

على المستوى النظري:

- إثراء الجانب المعرفي في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي.
- المساهمة في تطوير إطار نظري متكامل يوضح أثر أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على الولاء المؤسسي.
- توفير أساس علمي للأبحاث المستقبلية التي تهتم بدراسة السلوك التنظيمي
- في بيئة التعليم العالي، خصوصاً في الجامعات السعودية

على المستوى التطبيقي:

- مساعدة صُناع القرار في الجامعات السعودية على تطوير سياسات وإجراءات تعزز العدالة التنظيمية بين العاملين.
- رفع مستوى الولاء والانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين، مما ينعكس إيجاباً على أداء الجامعة وجودة العملية التعليمية.

- تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل الجامعية وتعزيز الالتزام التنظيمي

1.1. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تأثير العدالة التنظيمية على مستوى الولاء المؤسسي لدى العاملين؟
2. ما الأبعاد الأكثر تأثيرًا من أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز الولاء المؤسسي؟
3. كيف يسهم تطبيق العدالة التنظيمية في تحسين التزام العاملين واستقرارهم الوظيفي داخل المنظمة

1.2. أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير العدالة التنظيمية على الولاء المؤسسي لدى العاملين.
2. التعرف على مستوى العدالة التنظيمية المطبق داخل المنظمة.
3. تقييم مستوى الولاء المؤسسي من وجهة نظر العاملين.
4. تحليل العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي.
5. اقتراح توصيات تسهم في تعزيز العدالة التنظيمية لتوليد رؤى مستقبلية تدعم الولاء المؤسسي

1.3. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الصفرية H1:
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي.
2. الفرضية البديلة H2:
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي.
3. الفرضية الاتجاهية H3:
تؤثر العدالة التنظيمية بشكل إيجابي على الولاء المؤسسي.
4. الفرضية غير الاتجاهية H4:
توجد علاقة بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي دون تحديد اتجاه العلاقة

نموذج الدراسة

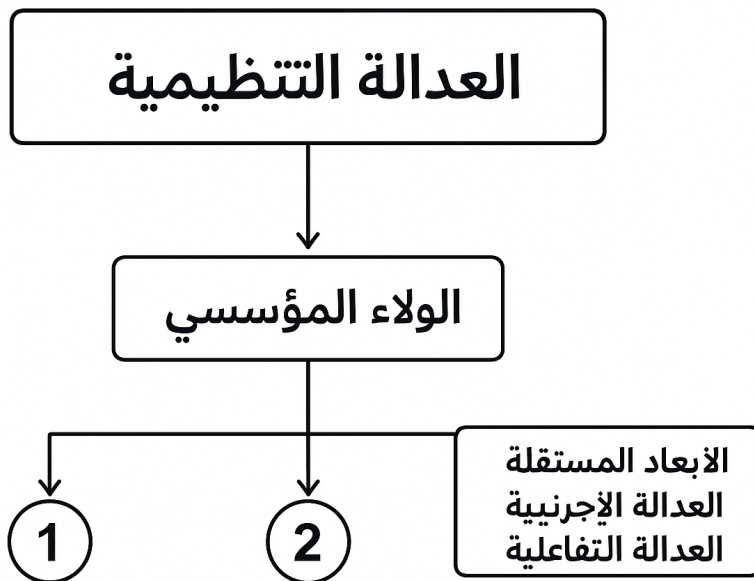
العدالة التنظيمية

الولاء المؤسسي

- العدالة التوزيعية
- العدالة الإجرائية
- العدالة التفاعلية

تؤثر على

المتغير التابع: الولاء
المؤسسي



1.4. منهجية الدراسة

فلسفة البحث

تعتمد الدراسة على الفلسفة الوضعية Positivism، والتي تقوم على استخدام الأساليب الكمية لجمع البيانات وتحليلها، والاعتماد على الأرقام والقياس الموضوعي للوصول إلى استنتاجات دقيقة حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي.

منهج البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الاستنتاجي Deductive Approach، حيث يتم الانطلاق من النظريات والنماذج السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية والولاء المؤسسي، ثم صياغة فرضيات واضحة واختبارها ميدانيًا باستخدام الأدوات الإحصائية.

استراتيجية البحث

تستخدم الدراسة استراتيجية المسح Survey Strategy، والتي تعتمد على جمع البيانات من عينة من الموظفين باستخدام أداة الاستبانة، لتحديد مستوى إدراكهم للعدالة التنظيمية ودرجة ولائهم للمؤسسة.

نوع البحث

تندرج الدراسة تحت نوعين:

- بحث وصفي لوصف مستوى العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي لدى المشاركين.
- بحث تحليلي لتحليل أثر أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على الولاء المؤسسي.

الأفق الزمني للدراسة

تعتمد الدراسة على البحث المقطعي Cross-sectional Study، حيث يتم جمع البيانات من أفراد العينة في فترة زمنية واحدة، دون تتبعهم على فترات متعددة.

مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: جميع موظفي المدارس الأهلية في مدينة تبوك.
- عينة الدراسة: عينة عشوائية من الموظفين الإداريين والمعلمين سيتم توزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً.
- حجم العينة: يحدد حسب عدد مجتمع الدراسة، وغالبًا يتراوح بين 120-180 مشاركًا

أداة جمع البيانات

تم استخدام استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي وتشمل محورين رئيسيين:

1. العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية).
2. الولاء المؤسسي (العاطفي، المستمر، المعياري).

تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة باستخدام:

- الصدق الظاهري
- ثبات كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha

طرق تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS عبر الخطوات التالية:

- الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحراف المعياري).
- اختبارات للعينات المستقلة (T-test) لدراسة الفروق.
- تحليل التباين (ANOVA) للفروق حسب المتغيرات الديموغرافية.
- تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لاختبار أثر أبعاد العدالة التنظيمية على الولاء المؤسسي

1.5. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا في المدارس الأهلية بمدينة تبوك، نظرًا لكونها بيئة عمل تعتمد على التفاعل اليومي بين الموظفين والإدارة، مما يجعل قياس العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي ذا أهمية عملية واضحة. وسيشمل التطبيق إداريين ومعلمين وموظفين إداريين.

1.6. مخطط المشروع المقترح

المحتويات	الفصل
----- -----	
المقدمة – مشكلة الدراسة – أهداف الدراسة – فرضيات الدراسة – منهجية الدراسة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
الإطار النظري – استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني: الإطار النظري
فلسفة البحث – منهج البحث – استراتيجية البحث – نوع البحث – الأفق الزمني – طرق جمع البيانات وتحليلها	الفصل الثالث: منهجية البحث

قائمة المراجع

1. الزهراني، عبد الله محمد. (2018). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا والولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي. مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإدارية، 30(2)، 115-140.
2. الحربي، فهد عبد الرحمن. (2019). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الولاء المؤسسي: دراسة ميدانية على موظفي الجامعات السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 27(3)، 221-245.
3. المطيري، منى سعد. (2020). العدالة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المدارس الأهلية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
4. الشمري، نورة عبد الله. (2021). العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء المؤسسي: دراسة تطبيقية على القطاع التعليمي الأهلي في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة التربوية، 12(1)، 45-72.
5. الهاجري، بدر علي. (2017). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز السلوك الإيجابي للموظفين في بيئة العمل. مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 31(1)، 55-90.
6. المطوع، خالد عبد العزيز. (2016). العوامل المؤثرة في الولاء المؤسسي للعاملين في المؤسسات الخاصة. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 9(2)، 101-130.
7. الدوسري، محمد صالح. (2022). العدالة التنظيمية كمدخل لتحقيق الولاء المؤسسي في المؤسسات التعليمية الأهلية. مجلة البحوث الإدارية والتربوية، 8(4)، 177-205.

8. الجهني، ريم أحمد. (2020). أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على الولاء المؤسسي: دراسة تطبيقية على موظفات المدارس الأهلية في منطقة تبوك. رسالة ماجستير، جامعة تبوك، السعودية.

9. الصالح، سارة ناصر. (2021). أثر العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية في الولاء المؤسسي لدى العاملين. مجلة جامعة القصيم – العلوم الإنسانية، 15(3)، 250–278.

10. العتيبي، نواف محمد. (2019). دور العدالة التنظيمية في بناء الثقة التنظيمية وتحسين الولاء المؤسسي: دراسة ميدانية على القطاع الأهلي. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، 59(2)،

الرفاعي، محمد (2020). العدالة التنظيمية وأثرها في الولاء الوظيفي. الأردن: دار الفكر.

الزهراني، عبد الله (2019). الولاء المؤسسي في المنظمات التعليمية. الرياض: العبيكان.

الخليفي، سارة (2021). “العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي”. مجلة العلوم الإدارية