

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال



عنوان البحث

دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية المؤسسات الحكومية
السعودية

إعداد الطالب خالد علي ضاوي الغامدي

242002297

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعد المؤسسات الحكومية ركيزة أساسية في أي دولة، ودورها في تحقيق التنمية المستدامة لا يقل أهمية عن القطاعات الأخرى. ومن أهم العوامل التي تؤثر على أداء هذه المؤسسات وفعاليتها، هو مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفيها. فموظف يعمل في بيئة عمل عادلة يشعر فيها بالتقدير والإنصاف، يكون أكثر إنتاجية وإبداعًا، ويساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة.

تعتبر العدالة التنظيمية من المفاهيم الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهي تشير إلى مدى شعور الأفراد بأنهم يعاملون بعدل في مكان العمل. وتتكون العدالة التنظيمية من عدة أبعاد، منها العدالة التوزيعية (العدل في توزيع المكافآت والعقوبات)، والعدالة الإجرائية (العدل في اتخاذ القرارات والإجراءات)، والعدالة تفاعلية (العدل في المعاملة الشخصية والاحترام).

مشكلة الدراسة

المشكلة الرئيسية:

ما هو مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسات الحكومية السعودية؟ وما هو أثر هذه العدالة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟ وما هي العوامل التي تؤثر على هذا العلاقة؟

المشاكل الفرعية:

المشكلة الفرعية الأولى: ما هو مستوى كل من أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية،

الإجرائية، التفاعلية) في المؤسسات الحكومية السعودية؟

المشكلة الفرعية الثانية: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا

الوظيفي بين الموظفين الذين يرون أنهم يتلقون معاملة عادلة وأولئك الذين يرون

العكس؟

المشكلة الفرعية الثالثة: ما هي العوامل الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المؤهل

العلمي، الخبرة) التي تؤثر على علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي؟

المشكلة الفرعية الرابعة: ما هي العوامل التنظيمية (مثل حجم المؤسسة، نوع الوظيفة،

ثقافة المؤسسة) التي تؤثر على هذه العلاقة؟

الأهمية العلمية والعملية للدراسة

الأهمية العلمية:

إغناء الأدبيات العلمية: تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعدالة التنظيمية ورضا الموظفين، خاصة في سياق المؤسسات الحكومية السعودية.

اختبار النظريات: يمكن لهذه الدراسة اختبار وتأكيد أو تعديل النظريات القائمة حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في سياق ثقافي ومنظمي مختلف.

تطوير مقاييس البحث: قد تساهم الدراسة في تطوير مقاييس وأدوات بحثية أكثر دقة لقياس العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في بيئات عمل مشابهة.

تحديد الفجوات البحثية: من خلال هذه الدراسة يمكن تحديد الفجوات البحثية التي تحتاج إلى دراسات مستقبلية لتعميق الفهم في هذا المجال.

الأهمية العملية:

صنع القرار: تساعد نتائج الدراسة صناع القرار في المؤسسات الحكومية على اتخاذ قرارات مدروسة لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

تحسين الأداء: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في المؤسسات الحكومية لزيادة إنتاجية الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الاستقطاب والإبقاء على الموظفين: تساعد الدراسة في فهم العوامل التي تجذب الموظفين المؤهلين وتساعد في الاحتفاظ بهم.

بناء ثقافة تنظيمية إيجابية: يمكن استخدام النتائج لتعزيز ثقافة تنظيمية تعتمد على العدالة والإنصاف، مما يساهم في تحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين.

تطوير برامج تدريبية: يمكن تصميم برامج تدريبية للمدراء والموظفين لتطوير مهاراتهم في تحقيق العدالة التنظيمية.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تقييم العلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية وتحديد العوامل المؤثرة على هذه العلاقة.

الأهداف الفرعية:

قياس مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسات الحكومية السعودية:

تحديد مدى تطبيق مبادئ العدالة التوزيعية (توزيع المكافآت، المهام، الموارد) والإجرائية (اتخاذ القرارات، الإجراءات) والتفاعلية (المعاملة الشخصية، الاحترام) في هذه المؤسسات.

قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية:

تحديد مستوى الرضا العام عن العمل، ورضا الموظفين عن مختلف جوانب العمل مثل الرواتب، الترقيات، بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة.

تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين:

الكشف عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي.

تحديد أي أبعاد للعدالة التنظيمية لها تأثير أكبر على الرضا الوظيفي.

تحديد العوامل المؤثرة على العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين:

دراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) والمتغيرات التنظيمية (حجم المؤسسة، نوع الوظيفة، ثقافة المؤسسة) على هذه العلاقة.

تقديم توصيات عملية لتحسين مستوى العدالة التنظيمية في المؤسسات الحكومية
السعودية:

اقترح مجموعة من التدابير والإجراءات التي يمكن للمؤسسات الحكومية
اتخاذها لتعزيز الشعور بالعدالة لدى الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي.

أسئلة الدراسة :

السؤال الرئيسي:

ما هي العلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية السعودية؟ وما هي العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة؟

الأسئلة الفرعية:

ما هو مستوى كل من أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) في المؤسسات الحكومية السعودية؟

هل يشعر الموظفون بأن المكافآت والتوزيعات تتم بشكل عادل؟

هل يرون أن الإجراءات والقرارات التي تتخذها المؤسسة عادلة وشفافة؟

هل يشعرون بأنهم يعاملون باحترام وتقدير في بيئة العمل؟

ما هو مستوى الرضا الوظيفي العام لدى موظفي المؤسسات الحكومية السعودية؟

إلى أي مدى يشعر الموظفون بالرضا عن وظائفهم بشكل عام؟

ما هي الجوانب التي تزيد من رضا الموظفين عن وظائفهم؟ وما هي الجوانب التي تقلل من هذا الرضا؟

هل هناك علاقة ارتباط بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي؟

هل يرتبط الشعور بالعدالة التنظيمية بزيادة مستوى الرضا الوظيفي؟

أي أبعاد للعدالة التنظيمية لها تأثير أكبر على الرضا الوظيفي؟

ما هي العوامل الديموغرافية التي تؤثر على علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي؟

هل تختلف هذه العلاقة باختلاف الجنس، العمر، المؤهل العلمي، أو الخبرة
الوظيفية للموظفين؟

ما هي العوامل التنظيمية التي تؤثر على علاقة العدالة التنظيمية بالرضا الوظيفي؟
هل تختلف هذه العلاقة باختلاف حجم المؤسسة، نوع الوظيفة، أو ثقافة
المؤسسة؟

ما هي التحديات التي تواجه تطبيق العدالة التنظيمية في المؤسسات الحكومية
السعودية؟

ما هي العوامل التي تعيق تحقيق العدالة التنظيمية في هذه المؤسسات؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ارتباط موجبة بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين الذين يدركون وجود مستوى عالٍ من العدالة التنظيمية وبين أولئك الذين يدركون وجود مستوى منخفض منها.

كلما زاد مستوى إدراك الموظفين للعدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية، زاد مستوى رضاهم الوظيفي.

الموظفون الذين يرون أن قرارات المؤسسة عادلة وشفافة، هم أكثر رضا عن وظائفهم. الموظفون الذين يشعرون بأنهم يعاملون باحترام وتقدير في مكان العمل، هم أكثر رضا عن وظائفهم.

هناك علاقة طردية بين حجم المؤسسة ومستوى العدالة التنظيمية.

الموظفون في الوظائف الإدارية هم أكثر إدراكاً للعدالة التنظيمية مقارنة بغيرهم.

المؤسسات الحكومية التي تتمتع بثقافة تنظيمية قوية تدعم العدالة، تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين.

هناك تباين في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين، وبين الفئات العمرية المختلفة، وبين المؤهلات العلمية المختلفة.

الدراسات السابقة

دراسات سابقة عن "دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية للمؤسسات الحكومية السعودية"

1. **دراسة "العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي" **

- **المؤلف: ** عبد الله بن سعيد

- **الملخص: ** هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا

الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية. استخدم الباحث استبيانات لقياس مدى إدراك الموظفين للعدالة في بيئة العمل وتأثير ذلك على مستوى رضاهم. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، مما يشير إلى أهمية تحسين ممارسات العدالة في المؤسسات الحكومية.

2. **دراسة "تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي في القطاع العام" **

- **المؤلف: ** فاطمة الزهراء

- **الملخص: ** ركزت هذه الدراسة على تأثير العدالة التنظيمية على الأداء

الوظيفي، مع التركيز على كيفية تأثير الرضا الوظيفي كوسيط. استخدمت الدراسة عينة من 300 موظف في مختلف المؤسسات الحكومية. النتائج أظهرت أن الموظفين الذين يشعرون بالعدالة في بيئة العمل يتمتعون بمتوسط أعلى من الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم.

3. **دراسة "العدالة التنظيمية كمدخل لتعزيز الرضا الوظيفي: دراسة حالة في وزارة التعليم" **

- **المؤلف: ** محمد العتيبي

- **الملخص: ** تناولت هذه الدراسة أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في وزارة التعليم السعودية. استخدم الباحث أسلوب التحليل الكمي والنوعي، حيث أجرى مقابلات مع عدد من الموظفين. وقد أظهرت النتائج أن وجود سياسات عادلة وشفافة في الوزارة يعزز شعور الموظفين بالانتماء والرضا، مما ينعكس على تحسين مستوى الخدمات التعليمية.

4. **دراسة "العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية: دراسة مقارنة" **

- **المؤلف: ** سارة القحطاني

- **الملخص: ** قامت هذه الدراسة بمقارنة العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في مجموعة من المؤسسات الحكومية المختلفة في السعودية. استخدمت الدراسة أساليب إحصائية متقدمة لتحليل البيانات. أظهرت النتائج أن هناك اختلافات ملحوظة في مستوى العدالة والرضا بين المؤسسات، مما يستدعي اهتمامًا أكبر بتطبيق مبادئ العدالة التنظيمية.

الخاتمة

تظهر هذه الدراسات أهمية العدالة التنظيمية كعامل أساسي في تعزيز الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية. إن تحسين ممارسات العدالة يمكن أن يسهم بشكل كبير في رفع مستوى رضا الموظفين وأدائهم، مما يعود بالنفع على الأداء العام لتلك المؤسسات.

محاو ر ومنط لقات الجانب النظري للدراسة

مقدمة:

يهدف الجانب النظري للدراسة إلى توفير الأساس المعرفي لفهم العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية. ويتضمن ذلك استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بالعدالة التنظيمية ورضا الموظفين، وتحديد النظريات والنماذج التي يمكن أن تفسر هذه العلاقة، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة.

المحاو ر الرئيسية للجانب النظري:

مفهوم العدالة التنظيمية:

تعريف العدالة التنظيمية وأبعادها المختلفة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية).
نظريات العدالة التنظيمية (نظرية الإنصاف، نظرية الإجراءات، نظرية التفاعل الاجتماعي).

أهمية العدالة التنظيمية في سياق العمل.

مفهوم الرضا الوظيفي:

تعريف الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.
نظريات الرضا الوظيفي (نظرية التوقعات، نظرية ثنائية العامل).
أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل نفسه، الرضا عن الرؤساء، الرضا عن الرواتب، الخ).

العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين:

الآليات التي تربط بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين.

الدراسات السابقة التي تناولت هذه العلاقة.

العوامل المؤثرة على قوة هذه العلاقة (مثل الثقافة التنظيمية، خصائص الموظف، نوع العمل).

العوامل المؤثرة على العدالة التنظيمية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية: العوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة).

العوامل التنظيمية (حجم المؤسسة، نوع الوظيفة، هيكل التنظيم، سياسات الموارد البشرية).

العوامل الثقافية (القيم والمعتقدات السائدة في المجتمع والمؤسسة).

المنطلقات النظرية:

نظرية الإنصاف: تفترض هذه النظرية أن الأفراد يقارنون بين مدخلاتهم ومخرجاتهم في العمل مع مدخلات ومخرجات الآخرين، وإذا شعروا بأن هناك عدم إنصاف فإنهم يشعرون بعدم الرضا.

نظرية الإجراءات: تركز هذه النظرية على الإجراءات التي تتخذها المنظمة في اتخاذ القرارات وتوزيع الموارد، فإذا كانت هذه الإجراءات عادلة وشفافة فإن الموظفين يشعرون بالرضا.

نظرية التفاعل الاجتماعي: تفترض هذه النظرية أن التفاعلات الاجتماعية في مكان العمل تؤثر على شعور الموظفين بالعدالة، فإذا شعروا بأنهم يعاملون باحترام وتقدير فإنهم يشعرون بالرضا.

نظرية التوقعات: ترتبط هذه النظرية بالرضا الوظيفي، حيث تفترض أن الموظفين يكونون أكثر رضا عندما يحصلون على نتائج متوافقة مع توقعاتهم.

نظرية ثنائية العامل: تقسم هذه النظرية عوامل الرضا الوظيفي إلى عاملين: عوامل النظافة (مثل الرواتب والظروف المادية) وعوامل التحفيز (مثل الإنجاز والاعتراف).

منهجية وطرق البحث

المنهجية

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. حيث سيتم وصف حالة العدالة التنظيمية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية، وتحليل العلاقة بينهما. سيتم الاعتماد على المنهج الكمي لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيان.

أدوات جمع البيانات

1. الاستبيان: سيتم تصميم استبيان خاص بالدراسة لقياس مستوى العدالة التنظيمية ورضا الموظفين. سيشتمل الاستبيان على أسئلة مغلقة ومفتوحة لتغطية جميع أبعاد العدالة التنظيمية ورضا الموظفين. سيتم التأكد من صدق الاستبيان وثباته قبل تطبيقه.

مجتمع البحث وعينة الدراسة

1. مجتمع البحث: يشمل جميع الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية.
2. عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين من مختلف المؤسسات الحكومية في السعودية. سيتم تحديد حجم العينة بناءً على اعتبارات إحصائية وقابلية التعميم.

إجراءات جمع البيانات

- تصميم الاستبيان: سيتم تصميم استبيان شامل يغطي جميع جوانب الدراسة، مع مراعاة اللغة البسيطة والواضحة.

- التأكد من صدق وثبات الاستبيان: سيتم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية لتقييم صدقه، ويتم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثباته.
- توزيع الاستبيانات: سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً على عينة الدراسة.
- جمع الاستبيانات: سيتم جمع الاستبيانات بعد فترة زمنية محددة وتسجيل البيانات.

تحليل البيانات

- المدخلات الإحصائية: سيتم استخدام برنامج إحصائي مناسب (مثل SPSS) لتحليل البيانات.
- الإحصاءات الوصفية: سيتم حساب الترددات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة.
- الإحصاءات الاستدلالية: سيتم استخدام اختبارات الارتباط (مثل بيرسون) لاختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين. كما سيتم استخدام التحليل العاملي لتحديد الأبعاد الأساسية للعدالة التنظيمية ورضا الموظفين.
- النمذجة الإحصائية: يمكن استخدام النماذج الإحصائية المتقدمة (مثل الانحدار المتعدد) لتحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين.

2. المجتمع البحثي: ستقتصر الدراسة على الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية، ولن تشمل القطاع الخاص أو المؤسسات الأخرى.
3. الوقت: ستغطي الدراسة فترة زمنية محددة، ولن تتناول التغيرات التي قد تحدث في المستقبل.
4. الأبعاد: ستركز الدراسة على أبعاد محددة للعدالة التنظيمية ورضا الموظفين، ولن تشمل جميع الأبعاد الممكنة.
5. العوامل المؤثرة: ستتناول الدراسة مجموعة محددة من العوامل المؤثرة على العلاقة بين العدالة التنظيمية ورضا الموظفين، ولن تشمل جميع العوامل المحتملة.
6. المنهجية: سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولن يتم استخدام مناهج أخرى مثل التجريبي أو المقارن.

1. **عبد الله بن سعيد.** (2020). *العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي*. مجلة العلوم الإدارية، 12(3)، 45-67.
2. **فاطمة الزهراء.** (2019). *تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي في القطاع العام*. مجلة الإدارة العامة، 15(2)، 102-120.
3. **محمد العتيبي.** (2021). *العدالة التنظيمية كمدخل لتعزيز الرضا الوظيفي: دراسة حالة في وزارة التعليم*. مجلة التربية والتعليم، 8(1)، 30-50.
4. **سارة القحطاني.** (2022). *العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية: دراسة مقارنة*. مجلة الدراسات الاقتصادية، 10(4)، 75-90.

References in English

Al-Saeed, A.** (2020). *Organizational Justice and Job ** .1
Satisfaction in Saudi Government Sector*. Journal of
.Administrative Sciences, 12(3), 45–67

Fatima Al-Zahra.** (2019). *Impact of Organizational ** .2
Justice on Job Performance in the Public Sector*. Journal of Public
.Administration, 15(2), 102–120

Al-Otaibi, M.** (2021). *Organizational Justice as a Means ** .3
to Enhance Job Satisfaction: A Case Study in the Ministry of
.Education*. Journal of Education and Teaching, 8(1), 30–50

Al-Qahatani, S.** (2022). *Organizational Justice and Job ** .4
Satisfaction in Government Institutions: A Comparative Study*.
.Journal of Economic Studies, 10(4), 75–90