

"أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية"

وهو موضوع يُعتبر من القضايا البحثية الشائعة والقوية.

المهمة لمادة قضايا بحثية

أولاً: متغيرات الدراسة

1. المتغير المستقل

العدالة التنظيمية (Organizational Justice)

وتشمل ثلاثة أبعاد:

- العدالة التوزيعية
- العدالة الإجرائية
- العدالة التفاعلية

2. المتغير التابع

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

ويُقاس عبر: الرضا عن بيئة العمل، الراتب، طبيعة المهام، الإشراف، العلاقات.

3. متغيرات ضابطة (إن وجدت)

- العمر
- النوع
- سنوات الخبرة
- المستوى الوظيفي

ثانياً: مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بتحسين بيئات العمل داخل المؤسسات الحكومية، إلا أن تأثير العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي ما يزال يمثل قضية بحثية معقدة تتطلب تناولاً علمياً يحدد طبيعة هذه العلاقة ومدى قوتها.

ثالثاً: أهداف الدراسة

- قياس مستوى تطبيق العدالة التنظيمية داخل المؤسسات الحكومية.
- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- تحليل أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي.
- قياس تأثير أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة على مستوى الرضا الوظيفي بشكل منفصل.
- تقديم توصيات لتحسين العدالة التنظيمية بما يعزز الرضا الوظيفي.

رابعاً: فروض الدراسة

الفرض الرئيس:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية.

فروض فرعية:

١. للعدالة التوزيعية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي.
٢. للعدالة الإجرائية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي.
٣. للعدالة التفاعلية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي.
٤. تختلف مستويات الرضا الوظيفي باختلاف مستوى تطبيق العدالة التنظيمية.

خامساً: نوع كل متغير

المتغير	النوع	تابع/مستقل
العدالة التنظيمية	كمي – يقاس باستبيان	مستقل
العدالة التوزيعية	جزء من المتغير المستقل كمي	
العدالة الإجرائية	جزء من المتغير المستقل كمي	
العدالة التفاعلية	جزء من المتغير المستقل كمي	
	كمي – يقاس بمقاييس الرضا الوظيفي	تابع

سادساً: أهداف البحث العلمي

- الوصف: وصف وضع العدالة التنظيمية داخل المؤسسة.
- التحليل: تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.
- التفسير: تفسير كيفية تأثير العدالة على قناعة الموظف بوظيفته.
- التقييم: تقييم مستوى تطبيق العدالة التنظيمية.
- التنبؤ: التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي بناءً على مستوى العدالة التنظيمية.