

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية والعمود الفقري لنجاح أي منظمة، ولاسيما في القطاع الحكومي الذي يواجه تحديات مستمرة لمواكبة رؤية المملكة 2030. وفي ظل هذه التحولات، برز مفهوم "العدالة التنظيمية" كأحد المحددات الجوهرية للسلوك التنظيمي، حيث يعكس مدى إدراك الموظفين للإنصاف والمعاملة العادلة داخل بيئة العمل.

إن شعور الموظف بالعدالة في توزيع المهام، وتطبيق الإجراءات، والتعاملات الشخصية، لا يعد مجرد مطلب أخلاقي، بل هو استراتيجية إدارية تؤدي مباشرة إلى تعزيز "الرضا الوظيفي". فالرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي تعبر عن مدى قبول الموظف لعمله، وهو المحرك الأساسي لزيادة الإنتاجية والولاء المؤسسي. وفي بيئة العمل السعودية، تسعى المنظمات الحكومية إلى تجويد الأداء العام، مما يتطلب فهم العلاقة الارتباطية بين مستويات العدالة المطبقة وشعور الموظفين بالرضا، لضمان استمرارية العطاء والحد من ظواهر سلبية مثل الاحتراق الوظيفي أو التسرب الإداري.

مشكلة الدراسة

تكمن المشكلة في وجود فجوة محتملة بين تطلعات الموظفين في المنظمات الحكومية نحو بيئة عمل منصفة، وبين الممارسات الفعلية التي قد تتأثر ببعض التحديات الإدارية أو البيروقراطية. هذا التباين قد يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

التساؤل الرئيسي:

"ما أثر تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات الحكومية السعودية؟"

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى إدراك الموظفين في المنظمات الحكومية السعودية لأبعاد العدالة التنظيمية؟
 2. ما مستوى الرضا الوظيفي السائد بين العاملين في هذه المنظمات؟
 3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية (عدالة المخرجات كالأجور والمكافآت) والرضا الوظيفي؟
 4. هل تؤثر العدالة الإجرائية (عدالة صنع القرار) على انتماء الموظف ورضاه عن المنظمة؟
 5. هل تساهم العدالة التعاملية (أسلوب التعامل من قبل القيادات) في رفع الروح المعنوية والرضا لدى الموظفين؟
- أهمية الدراسة

1. الأهمية العلمية (النظرية):

- إثراء المكتبة العربية: ردد المكتبة الإدارية العربية والسعودية بدراسة حديثة تربط بين متغيرين حيويين في بيئة الإدارة العامة.
- تطوير النماذج النظرية: اختبار مدى ملائمة نظريات العدالة التنظيمية (مثل نظرية المساواة لآدامز) في سياق الثقافة التنظيمية السعودية والقطاع الحكومي تحديداً.
- فتح آفاق بحثية: توفير قاعدة بيانات وتوصيات يمكن للباحثين المستقبليين الانطلاق منها لدراسة متغيرات أخرى مثل "الولاء التنظيمي" أو "الأداء الوظيفي".

2. الأهمية العملية (التطبيقية):

- دعم صنع القرار: تزويد القيادات الإدارية في المنظمات الحكومية السعودية بمؤشرات واقعية حول كيفية تحسين الرضا الوظيفي من خلال بوابة العدالة.
- تحسين البيئة التنظيمية: تقديم توصيات إجرائية تساعد في تطوير أنظمة تقييم الأداء، وتوزيع المكافآت، والترقيات بشكل يضمن الشفافية والنزاهة.

- تحقيق مستهدفات الرؤية: المساهمة في برنامج "تنمية الموارد البشرية" ضمن رؤية 2030، والذي يهدف إلى تحسين ثقافة العمل الحكومي ورفع كفاءة الموظف العام عبر تعزيز بيئة عمل محفزة وعادلة.

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 المواطنة 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، والزغول، 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 ,