

العدالة الوظيفية وأثرها على رضا الموظفين ذوي الدخل المحدود في القطاع الخاص

إعداد الطالبة: مشاعل علي الدوسري

الرقم الجامعي: 222000809

بإشراف: د. عبد الرحيم نادر

1447هـ/2025م

جدول المحتويات

3.....	1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4.....	1,1 المقدمة:
5.....	1,2 مشكلة البحث:
5.....	1,3 أهمية البحث:
5.....	1,3,1 الأهمية العلمية:
5.....	1,3,2 الأهمية العملية:
5.....	1,3,3 الأهمية الاجتماعية والاقتصادية:
6.....	1,3,4 الأهمية القانونية والتنظيمية:
6.....	1,4 أسئلة البحث:
6.....	1,5 أهداف البحث:
7.....	1,6 فرضيات البحث:
7.....	1,7 نموذج البحث:
8.....	1,8 منهجية البحث:
9.....	1,9 نطاق الدراسة:
9.....	1,10 مخطط المشروع:
10.....	2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة
.....	2,1 المقدمة
	2,2 المتغير الأول:
	2,3 المتغير الثاني:
	2,4 العلاقة بين متغيرات البحث:
.....	2,5 الخاتمة:
.....	3 قائمة المراجع
.....	4 الملاحق
.....	4,1 الاستبيان:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظروف حياتنا اليومية تكمن العديد من الصعوبات وظروف المعيشة القاسية وارتفاع الأسعار والتكاليف اللازمة لتغطية احتياجات الأسر ذات الدخل المحدود مما يجعلها تلجأ للعمل بالقطاع الخاص لسهولة طرحه للوظائف بمختلف الفروع والآليات والأنواع وقبول فئة كبيرة بتصنيفات مختلفة من الأعمار، وممن لا يحملون مؤهل تعليمي أو لم يكملوا تعليمهم الجامعي ليفتح لهم ظروف مناسبة لكسب معيشتهم لكن مع كثرة تلك الوظائف وسهولة الحصول عليها إلا إن هناك عثرات كثيرة في نظامها الوظيفي. فالقطاع الخاص من الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني، حيث يسهم في خلق فرص العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل. يتكون هذا القطاع من المؤسسات والشركات الخاصة التي تهدف إلى تحقيق الربح من خلال تقديم السلع والخدمات المختلفة، ويتميز بالمرونة في اتخاذ القرارات مقارنة بالقطاع العام.

من جهة أخرى، يشكل أصحاب الدخل المحدود فئة كبيرة من المجتمع، يعتمد دخلهم على الوظائف الصغيرة أو الأعمال الجزئية، مما يحد من قدرتهم على تلبية بعض احتياجاتهم الأساسية أو الادخار لمستقبلهم. هذه الفئة تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية، الأمر الذي يجعلها أكثر تأثرًا بالتغيرات الاقتصادية.

تعد العدالة الوظيفية من أهم المفاهيم الإدارية التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها لضمان بيئة عمل مستقرة وعلاقات مهنية إيجابية بين العاملين والإدارة. فالعدالة في توزيع المهام والمكافآت وفي التعاملات اليومية تعزز الثقة والانتماء، وتؤثر مباشرة على مستوى رضا الموظفين وأدائهم. وفي ظل التطور السريع الذي يشهده القطاع الخاص واشتداد المنافسة بين مؤسساته، تبرز الحاجة إلى فهم أثر العدالة الوظيفية على رضا فئة الموظفين ذوي الدخل المحدود، إذ تمثل هذه الفئة شريحة كبيرة وأساسية في سوق العمل، وتعاني في بعض الأحيان من ضعف المزايا والامتيازات الوظيفية مقارنة بغيرها. وبما أنني من ذوي الدخل المحدود وشغلت سابقاً وظيفة في سوق العمل بالقطاع الخاص قد مررت ببعض الأنظمة غير العادلة وهضم للحقوق وعمل لساعات طويلة مما أدى بي إلى عدم الاستمرار في تلك الوظيفة رغم حاجتي الماسة لها وتقديم طلب الاستقالة. لذا، فإن دراسة هذا الموضوع يسعى إلى الكشف عن العلاقة بين العدالة الوظيفية ومستوى رضا هذه الفئة في بيئة العمل الخاصة، والكشف عن ممارسات غير مقبولة لوضع حد لها وجعل أصحاب الدخل المحدود يشعرون بالأمان الوظيفي، مما يسهم في تطوير سياسات أكثر إنصافاً واستدامة في إدارة الموارد البشرية.

1.2. مشكلة البحث:

على الرغم من الدور الكبير للقطاع الخاص في دعم الاقتصاد وتوفير فرص العمل، إلا أن الموظفين ذوي الدخل المحدود غالباً لا يحصلون على معاملة عادلة مقارنة بالموظفين الأعلى دخلاً أو في قطاعات أخرى، ويواجهون تحديات كبيرة تتعلق بعدم العدل وعدم مراعاة اختلاف مستوياتهم التعليمية واختلاف أعمارهم في سوق العمل. تشمل هذه التحديات تفاوت الأجور، ضعف الحماية القانونية، نقص فرص التدريب والتطوير، والتمييز في التوظيف والترقيات.

هذا الوضع يؤدي إلى شعور هذه الفئة بالاستغلال وعدم المساواة، ويؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم وتركهم للعمل، كما قد يحد من قدرتهم على تحسين مستوى معيشتهم والمساهمة الفاعلة في الاقتصاد.

من هنا، تنبثق الحاجة إلى دراسة مدى تحقق العدالة الوظيفية في القطاع الخاص تجاه أصحاب الدخل المحدود، لتحديد العوامل التي تساهم في عدم المساواة واقتراح حلول عملية لتعزيز الإنصاف وتحسين بيئة العمل.

1.3. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1. الأهمية العلمية:

يساهم البحث في توضيح مظاهر العدالة وعدم العدالة الوظيفية التي تواجه أصحاب الدخل المحدود في القطاع الخاص، ويسلط الضوء على العوامل المؤثرة في التفاوت الوظيفي، مما يملأ فجوة معرفية في الدراسات الأكاديمية المتعلقة بسوق العمل والعدالة الوظيفية.

2. الأهمية العملية:

يساعد البحث المؤسسات والشركات الخاصة على تطوير سياسات عادلة في التوظيف والأجور والترقيات، وتعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية لأنه عندما يحصل أصحاب الدخل المحدود على معاملة عادلة في الأجور والترقيات وفرص التدريب، يزداد رضاهم عن عملهم، مما يرفع مستوى الإنتاجية ويقلل من الأخطاء والتغيب عن العمل وتحسين بيئة العمل لأصحاب الدخل المحدود، مما يزيد ولائهم المؤسسي مما يقلل من معدل ترك العمل ويحافظ على الكفاءات داخل المؤسسة.

3. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية:

تعزيز العدالة الوظيفية يساهم في الحد من التفاوت الاقتصادي والاجتماعي، والعدالة في المعاملة تساعد على تقليل الفجوات بين الموظفين، وتمنع استغلال الفئات الضعيفة اقتصادياً، وتحسين مستوى معيشة الفئات الأقل دخلاً، مما يدعم الاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية المستدامة.

4. الأهمية القانونية والتنظيمية:

يوفر البحث رؤية واضحة حول التزام المؤسسات بالقوانين واللوائح المتعلقة بحقوق الموظفين، ويساعد في صياغة توصيات تدعم حماية أصحاب الدخل المحدود وتقليل المخاطر القانونية على الشركات، وتحسين صورة المؤسسة وسمعتها فالشركات التي تطبق العدالة الوظيفية تكسب ثقة المجتمع والعملاء، وتصبح أكثر جذبًا للكفاءات والمواهب، مما يعزز استدامة الأعمال.

1,4 أسئلة البحث:

■ سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر العدالة الوظيفية على رضا الموظفين ذوي الدخل المحدود في القطاع الخاص؟

■ الأسئلة الفرعية:

1. ما هي مظاهر عدم العدالة الوظيفية التي تواجه أصحاب الدخل المحدود في القطاع الخاص؟
2. ما العوامل التي تؤدي إلى تفاوت الأجور وضعف فرص التدريب والترقيات بين الموظفين؟
3. ما مستوى إدراك الموظفين ذوي الدخل المحدود للعدالة الوظيفية في مؤسسات القطاع الخاص؟
4. ما تأثير عدم العدالة الوظيفية على رضا وإنتاجية أصحاب الدخل المحدود؟
5. ما الحلول أو السياسات التي يمكن للقطاع الخاص تطبيقها لتعزيز العدالة الوظيفية؟

1,5 أهداف البحث:

■ الهدف الرئيسي: دراسة تأثير العدالة الوظيفية على رضا الموظفين ذوي الدخل المحدود في القطاع الخاص.

■ الأهداف الفرعية:

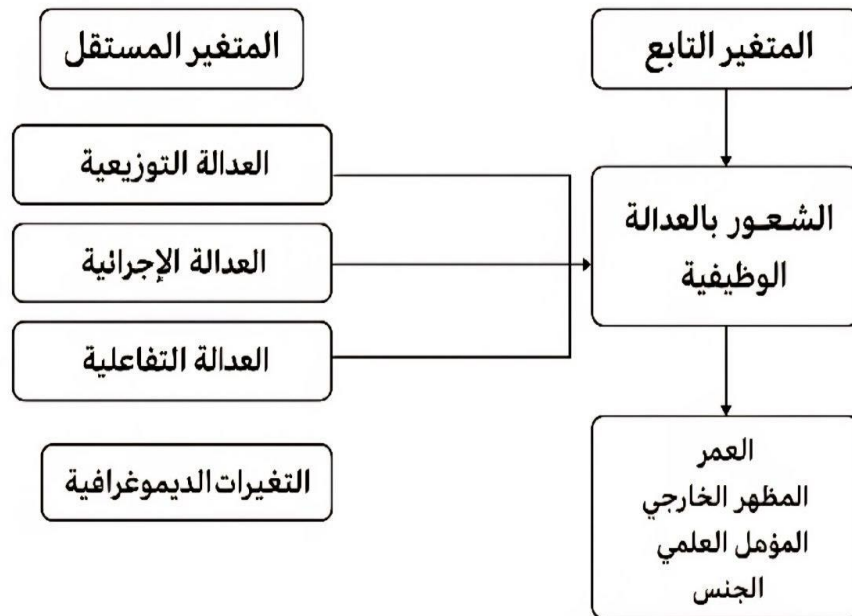
1. التعرف على مفهوم العدالة الوظيفية وأبعادها.
2. قياس مستوى العدالة الوظيفية في القطاع الخاص.
3. دراسة العلاقة بين العدالة الوظيفية ورضا الموظفين.
4. تقديم مقترحات لتعزيز العدالة في بيئة العمل الخاصة.

1,6 فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين ذوي الدخل المحدود في القطاع الخاص.
- الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد علاقة بين العدالة في توزيع الرواتب والمهام (العدالة التوزيعية) ومستوى الرضا عن العمل.
- 2- توجد علاقة بين عدالة الإجراءات الإدارية (العدالة الإجرائية) ومستوى الثقة بالإدارة.
- 3- توجد علاقة بين أسلوب تعامل المديرين والمشرفين (العدالة التفاعلية) ومستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.
- 4- توجد علاقة بين المظهر الخارجي والفئة العمرية والمؤهل العلمي للموظفين ومستوى الشعور بالعدالة الوظيفية في القطاع الخاص.

1,7 نموذج البحث:



الشكل 1: نموذج الدراسة (إعداد الطالبة)

1,8 منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: الاستنتاجي الكمي

استراتيجية البحث: الوصفية التحليلية

اختيار البحث: الأحادي

الأفق الزمني: المقطعي

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



الشكل 2: منهجية البحث (إعداد الطالبة)

1,9 نطاق الدراسة:

1,9,1 الحدود الموضوعية:

يركّز البحث على دراسة مفهوم العدالة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) وتحليل علاقتها بخصائص الأفراد مثل العمر، المؤهل العلمي، والمظهر الخارجي، وذلك ضمن إطار بيئة العمل في القطاع الخاص.

1,9,2 الحدود الزمانية:

يتم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي 2025 - 1447هـ.

1,9,3 الحدود البشرية:

يشمل هذا البحث العاملين من أصحاب الدخل المحدود في القطاع الخاص من الجنسين، ممّن تختلف أعمارهم ومؤهلاتهم العلمية ومستويات خبراتهم، بهدف التعرف على مستوى إدراكهم للعدالة الوظيفية في بيئة عملهم.

1,9,4 الحدود المكانية:

يتمثل النطاق المكاني للدراسة في القطاع الخاص داخل مدينة الدمام في المملكة العربية السعودية، حيث تم توزيع الاستبانات على مجموعة من الموظفين من أصحاب الدخل المحدود العاملين في منشآت خاصة متنوعة.

1,10 مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

قائمة المراجع

المراجع العربية

- 1- الحسني، عزيز أحمد (2021). الدخل المحدود وأثره على الأسرة اقتصاديًا واجتماعيًا. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2- القشقرى، طلال (2019). من هم ذوو الدخل المحدود؟ جريدة المدينة، السعودية.
- 3- البنك الدولي (2022). تقرير دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية.
- 4- الخطيب، طارق توفيق (2020). سياسة الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص السعودي. مجلة الاقتصاد والتنمية.
- 5- عبد الرحمن، سعاد (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء في بيئة العمل السعودية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- 6- العنزي، فيصل (2021). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة. مجلة الاقتصاد والإدارة.
- 7- أحمد، محمد (2020). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الخاصة. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- 8- السبيعي، نورة (2021). العدالة الإجرائية ودورها في تعزيز الالتزام الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة.
- 9- الزهراني، محمد بن علي. (2022). العدالة التنظيمية وعلاقتها برضا الموظفين في القطاع الخاص السعودي. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، 34(2)، 115-140.
10. العتيبي، خالد بن ناصر. (2021). أثر العدالة الوظيفية على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الخدمية. المجلة العربية للإدارة، 41(3)، 87-112.
11. الحربي، منى بنت صالح. (2020). أصحاب الدخل المحدود في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول الممكنة. مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود، 28(1)، 55-83.
12. الدوسري، فهد بن عبد الله. (2023). دور العدالة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء في بيئة العمل الخاصة. مجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، 62(1)، 44-72.
13. السلمي، نورة بنت محمد. (2022). أثر العدالة الإجرائية على التزام الموظفين في المؤسسات الخاصة: دراسة ميدانية في المنطقة الشرقية. مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 36(4)، 98-126.
14. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). تقرير سوق العمل للربع الثالث 2024. الرياض: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية

- 1- (Greenberg, 1987). Organizational Justice: غرينبرغ، جيرالد
.Yesterday, Today, and Tomorrow
- 2- Greenberg, J. (2011). Organizational Justice: The Dynamics of
.Fairness in the Workplace. Psychology Press
- 3- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational
Justice: A Construct Validation of a Measure. Journal of Applied
.Psychology
- 4- (Locke, 1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction
.Handbook of Industrial and Organizational Psychology
- 5- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and
human resource management. Thousand Oaks, CA: Sage
.Publications
- 6- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Advances in
.Experimental Social Psychology, 2, 267–299
- 7-Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational
justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness
perceptions influence employee citizenship? Journal of Applied
.Psychology, 76(6), 845–855
- 8- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods
.for business students (8th ed.). Pearson Education Limited
- 9- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in
organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human
.Decision Processes, 86(2), 278–321