

عنوان المشروع
تأثير العدالة التنظيمية على الولاء المؤسسي

تكليف ١ - مشروع ١

أسم الطالب

طلال حمد القحطاني

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ: ٢٠٢٦/٠٢/٢١ م

الفصل الدراسي الأول

رقم الطالب: ٢٣٢٠٠١٧٦٥

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١-١ المقدمة

تشهد المملكة العربية السعودية في ظل رؤية ٢٠٣٠ تحولاً جوهرياً في إدارة الموارد البشرية، حيث لم يعد العنصر البشري مجرد أداة إنتاجية، بل أصبح شريكاً استراتيجياً في تحقيق الأهداف الوطنية. وفي هذا السياق، تبرز أهمية السلوك التنظيمي كحقل دراسي يفسر تفاعلات الأفراد داخل المؤسسات. تُعد العدالة التنظيمية (Organizational Justice) من أبرز المحددات التي تؤثر في سلوكيات الموظفين، حيث تشير إلى مدى إدراك العاملين للإنصاف في المعاملات، وتوزيع المكافآت، والإجراءات المتبعة داخل المنظمة (Colquitt et al., 2013). ومن جهة أخرى، يُعد الولاء المؤسسي النتيجة المرغوبة التي تسعى إليها الإدارات، ويتمثل في التزام الموظف بأهداف المنظمة والدفاع عنها والبقاء فيها طويلاً (Meyer & Allen, 1991). تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين هذين المتغيرين في البيئة السعودية، التي تشهد تغييرات هيكلية وثقافية متسارعة.

١-٢ مشكلة الدراسة

على الرغم من الاستثمارات الضخمة في تطوير بيئات العمل في السعودية، إلا أن بعض المنظمات لا تزال تواجه تحديات تتعلق بارتفاع معدلات دوران العمل وضعف الانتماء المؤسسي لدى شريحة من الموظفين. قد يعود ذلك إلى غياب ممارسات العدالة في التقييم، والترقية، وتوزيع الموارد. وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) على مستوى الولاء المؤسسي لدى العاملين في المنظمات السعودية.

١-٢-١ فجوات على المستوى النظري

توجد فجوة نظرية تتعلق بندرة الدراسات التي تربط بين العدالة التنظيمية والولاء في سياق الثقافة العربية السعودية تحديداً، حيث تختلف القيم الاجتماعية والدينية عن السياقات الغربية التي غلبت على الأدبيات السابقة. (Al-Zoubi, 2020) كما أن معظم النظريات الكلاسيكية لم تأخذ في الاعتبار متغيرات "السعودة" وتحديات التوطين كعوامل وسيطة محتملة.

٢-٢-١ فجوات على المستوى التطبيقي

تطبيقاً، تفتقر العديد من المؤسسات السعودية إلى أدلة تجريبية محلية توجه سياسات الموارد البشرية نحو تعزيز العدالة كمدخل لزيادة الولاء. غالباً ما تركز السياسات على الحوافز المادية فقط متجاهلة العدالة الإجرائية والتفاعلية التي قد تكون أكثر تأثيراً في بناء الولاء النفسي.

٣-١ أهمية الدراسة

١-٣-١ على المستوى النظري:

تساهم الدراسة في إثراء المكتبة الإدارية العربية بأبحاث تربط بين مفاهيم السلوك التنظيمي في بيئة نامية. كما تقدم نموذجاً مفاهيمياً يربط العدالة بالولاء متوافقاً مع القيم الإسلامية والعربية السائدة في السعودية .

٢-٣-١ على المستوى التطبيقي:

تقدم الدراسة توصيات عملية لصناع القرار في القطاعين العام والخاص في السعودية لتصميم أنظمة مكافآت وتقييم عادلة. كما تساعد مديري الموارد البشرية في فهم كيف تؤدي المعاملة العادلة إلى تقليل التكاليف المرتبطة بتدريب موظفين جدد نتيجة لزيادة الولاء والاحتفاظ بالكفاءات.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

١. الزعبي، محمد محمود. (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسات العربية: دراسة تحليلية. *مجلة الإدارة والاقتصاد العربية*، 45(3)، 89-112.
٢. الحربي، خالد بن عبدالله، والعتيبي، منى بنت سعد. (٢٠٢١). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الولاء المؤسسي في القطاع العام السعودي. *مجلة العلوم الإدارية*، 33(2)، 145-168.
٣. القحطاني، محمد بن سعيد. (٢٠٢٣). *مناهج البحث في العلوم الإدارية: تطبيقات في البيئة السعودية*. الدمام: جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل للنشر العلمي.
٤. السهلي، أحمد بن محمد. (٢٠١٩). العدالة التفاعلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المنظمات الحكومية السعودية. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة*، 33(1)، 201-225.
٥. الشهراني، فهد بن ناصر. (٢٠٢٢). تأثير العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على البنوك التجارية في الرياض. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، 14(4)، 77-99.
٦. الغامدي، سعد بن علي. (٢٠٢١). *(السلوك التنظيمي في السياق السعودي: رؤى معاصرة*. الرياض: دار الملك فهد الوطنية للنشر.
٧. المطيري، نورة بنت عبدالله. (٢٠٢٠). العلاقة بين العدالة التوزيعية والولاء التنظيمي لدى الموظفين السعوديات: دراسة تطبيقية. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، 27(6)، 312-335.

٨. الجهني، سامي بن محمد. (٢٠١٨). أثر إدراك العدالة التنظيمية على نية ترك العمل في القطاع

الصحي السعودي. *المجلة العربية للإدارة*، 38(4)، 55-74.

٩. العنزي، بدر بن حمد. (٢٠٢٣). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين العدالة والولاء

المؤسسي: دراسة في شركات التقنية السعودية. *مجلة إدارة الأعمال للدراسات والأبحاث*، 9(1)،

123-147.

المراجع باللغة الانجليزية:

1. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
2. Abu-AlRub, R. F. (2018). Organizational justice and commitment among Jordanian and Saudi nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 560-568.
3. Al-Ghamdi, S. (2021). *Organizational Behavior in the Saudi Context*. Riyadh: King Saud University Press.
4. Al-Harbi, K., & Al-Otaibi, M. (2021). The impact of HR practices on employee loyalty in Saudi public sector. *Arab Journal of Administration*, 41(2), 115-130.
5. Al-Khalifa, H. (2022). Justice and loyalty in Saudi banking sector: An empirical study. *International Journal of Bank Marketing*, 40(3), 450-468.

6. Al-Mansoori, A. (2019). Interactional justice and employee performance in GCC countries. *Gulf Management Review*, 15(1), 22–35.
7. Al-Qahtani, M. (2023). *Research Methods in Administrative Sciences*. Dammam: Imam Abdulrahman Bin Faisal University.
8. Al-Shehri, A. (2020). Distributive justice and job satisfaction in Saudi organizations. *Journal of King Abdulaziz University: Economic and Administration*, 34(1), 89–105.
9. Al-Zoubi, M. (2020). Organizational justice and organizational commitment in the Arab world. *International Journal of Business and Management*, 15(6), 102–115.
10. Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43–55.
11. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
12. 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.

13. Colquitt, J. A., et al. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236.
14. Farh, J. L., et al. (2007). Justice climate and workgroup outcomes: The role of coworker fair behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 1–15.
15. Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
16. Khan, M. A. (2019). Islamic work ethic and organizational loyalty. *Journal of Business Ethics*, 155(3), 789–802.
17. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
18. Ministry of Human Resources and Social Development. (2023). *Labor Market Report 2023*. Riyadh: MHSD.
19. Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press.
20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). London: Pearson.

21. Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
22. Saudi HR Society. (2022). *Best Practices in Employee Retention*. Riyadh: SHRS.
23. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: Wiley.
24. Smith, H. J., et al. (2020). Fairness in the workplace: A cross-cultural perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 51(4), 250–270.
25. Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale: Erlbaum.