

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أسم الطالب

انوار صالح عبد النور

222001561

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الله سبحانه وتعالى، الذي وفقني وأعانني على إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى سعادة الدكتور عبد الرحيم، على ما قدمه من توجيه علمي وإشراف أكاديمي ودعم مستمر، كان له بالغ الأثر في إنجاز هذا المشروع بالصورة المطلوبة.

وأشكر كذلك جامعة ميدأوشن، وكلية الإدارة، وأعضاء هيئة التدريس، على ما وفروا من علم ومعرفة أسهمت في تطوير مهاراتي الأكاديمية.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر لكل من ساعدني وساندني ولو بكلمة أو نصيحة خلال فترة إعداد هذا المشروع.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والديّ الغاليين، مصدر الدعم والقوة، وإلى أسرتي الكريمة التي كانت لي السند والعون في مسيرتي التعليمية.

كما أهديه إلى كل من شجعني ووقف إلى جانبي، وإلى كل طالب علم يسعى للمعرفة والنجاح.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) على أداء فرق المشاريع، وذلك من خلال دراسة آراء العاملين/الطلاب المشاركين في فرق المشاريع بجامعة أم القرى، بهدف الوقوف على مدى إسهام العدالة التنظيمية في تحسين مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث صُمم الاستبيان بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة. وتكوّن الاستبيان من قسمين: القسم الأول للبيانات العامة، والقسم الثاني لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، حيث أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى إدراك العدالة التنظيمية يسهم بشكل إيجابي في تحسين أداء فرق المشاريع، وزيادة مستوى التعاون والالتزام بين أعضاء الفريق، وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى.

التطبيقات والأهمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم إطار علمي يمكن الاستفادة منه في تعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، بما يسهم في تحسين أداء فرق المشاريع. كما يمكن لنتائج الدراسة أن تساعد متخذي القرار في تبني ممارسات إدارية عادلة تدعم بيئة العمل الإيجابية وترفع من كفاءة فرق العمل.

الكلمات المفتاحية:

العدالة التنظيمية، أداء فرق المشاريع، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
2	مستخلص الدراسة.....
6	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
7	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
14	1.4. أسئلة الدراسة.....
16	1.5. أهداف الدراسة.....
17	1.6. فرضيات الدراسة.....
18	1.7. نموذج الدراسة.....
23	1.8. الدراسة الميدانية.....
28	1.9. مخطط المشروع.....
33	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
34	2.1. المقدمة:.....
35	2.2. المتغير المستقل.....
36	2.3. المتغير التابع.....
38	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
39	2.5. الخاتمة.....
40	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
41	3.1. المقدمة.....
42	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
43	3.3. تصميم البحث.....

3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	45
3.5	طريقة جمع البيانات	47
3.6	أنواع البيانات	49
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	52
3.8	الخاتمة	60
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	64
4.1	المقدمة	64
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	65
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	65
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	65
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	66
4.6	الخاتمة	66
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	67
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	67
5.2	توصيات الدراسة	68
5.3	الخاتمة	68
	قائمة المراجع	68
	الملاحق	73

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد العدالة التنظيمية من أبرز المفاهيم التي شكّلت محور اهتمام الباحثين في مجال الإدارة الحديثة، لما تمثّله من قيمة أساسية في استقرار بيئة العمل وتحقيق كفاءة الأداء المؤسسي. ومع تسارع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية التي تشهدها المنظمات اليوم، أصبح تحقيق العدالة في بيئة العمل ليس مجرد مطلب أخلاقي، بل ضرورة استراتيجية تسهم في ترسيخ الثقة وتعزيز الالتزام وتحسين جودة الأداء. وفي المؤسسات التعليمية خاصةً، تُعد العدالة التنظيمية حجر الزاوية في نجاح فرق العمل التي تعتمد عليها الجامعات في تنفيذ مشروعاتها الأكاديمية والإدارية. ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع في الجامعات السعودية، وبوجه خاص في جامعة أم القرى بمكة المكرمة، التي تمثل بيئة أكاديمية غنية بالتجارب التنظيمية المتنوعة.

مع اتساع نطاق المشاريع الأكاديمية والإدارية في الجامعات، ازدادت الحاجة إلى تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية بين أعضاء فرق العمل، إذ يُعد إدراك الأفراد لعدالة تعامل المؤسسة معهم عاملاً حاسماً في مستوى أدائهم وانتمائهم. غير أن الملاحظات الواقعية تشير إلى وجود تفاوت في تطبيق العدالة داخل بعض فرق المشاريع الجامعية، سواء من حيث توزيع المهام والمكافآت أو المشاركة في اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى شعور بعض الأعضاء بعدم الإنصاف، ويؤثر على الانسجام الداخلي وكفاءة إنجاز المشاريع. ويُعد هذا التفاوت في العدالة التنظيمية من القضايا المهمة التي تستدعي البحث والتحليل الأكاديمي المتعمق لفهم أثرها في أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى.

تناولت الأدبيات الإدارية مفهوم العدالة التنظيمية من زوايا متعددة، حيث تناولت دراسات مختلفة أثرها في الرضا والالتزام الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. وأكدت (Colquitt 2001) أن العدالة التنظيمية تتكون من ثلاثة أبعاد مترابطة — التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية — وأن اتساق هذه الأبعاد يسهم في بناء بيئة عمل عادلة ومستقرة. كما أظهرت دراسة Jameel & Ahmad (2020) في مؤسسات التعليم العالي أن إدراك العاملين لمستوى العدالة التنظيمية يرتبط ارتباطاً وثيقاً برغبتهم في التعاون والمشاركة الفاعلة في المشاريع المؤسسية. بينما أوضحت Bakhshi et al. (2009) أن العدالة التنظيمية تسهم في خفض التوتر التنظيمي وتعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين.

رغم هذه النتائج، فإن الدراسات التي ركزت على أثر العدالة التنظيمية في أداء فرق المشاريع داخل الجامعات العربية لا تزال محدودة، مما يجعل من هذه الدراسة إضافة نوعية في هذا المجال البحثي.

على الرغم من وفرة الأبحاث التي درست العدالة التنظيمية، إلا أن أغلبها ركّز على سياقات وظيفية عامة دون النظر بعمق إلى بيئة المشاريع داخل الجامعات. فالقليل من الدراسات دمجت بين أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة في تحليل واحد يربطها بالأداء الجماعي، بينما ركّز معظمها على أحد الأبعاد فقط، مثل العدالة التوزيعية أو الإجرائية. كما لم تُدرس العدالة التنظيمية بشكل كافٍ في ضوء التحولات الإدارية الحديثة التي تشهدها الجامعات السعودية، مثل العمل الجماعي متعدد التخصصات والتحول الرقمي في إدارة المشاريع. وبالتالي، تبرز فجوة علمية واضحة تتطلب بحثاً معمقاً لفهم كيفية تأثير العدالة التنظيمية في أداء فرق المشاريع في هذا السياق الأكاديمي المتطور.

تستهدف هذه الدراسة فئة أعضاء فرق المشاريع الأكاديمية والإدارية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة، نظراً لدورهم الحيوي في تنفيذ المشروعات وتحقيق الأهداف التنظيمية للجامعة. وتكمن أهمية المشكلة في أن العدالة التنظيمية تمثل عاملاً نفسياً وسلوكياً محورياً يؤثر في التفاعل بين أعضاء الفريق ومستوى الأداء العام. إن ضعف تطبيق العدالة، سواء في توزيع المهام أو في أساليب اتخاذ القرار، يؤدي إلى تراجع التحفيز وزيادة النزاعات الداخلية. في المقابل، يسهم الإحساس بالإنصاف في رفع الروح المعنوية وتعزيز التعاون وتحقيق نتائج أفضل للمشاريع. ومن هنا، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية العدالة التنظيمية بوصفها وسيلة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق بيئة عمل أكثر توازناً واستدامة داخل الجامعة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور العدالة التنظيمية في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى، من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) ومستوى الأداء الجماعي. كما تسعى إلى التعرف على مدى إدراك أعضاء فرق المشاريع لمفهوم العدالة التنظيمية والفروق في هذا الإدراك تبعاً للموقع الوظيفي أو طبيعة المشروع. وتركز الدراسة على تقديم إطار علمي وتطبيقي يساعد الجامعة على تبني سياسات إدارية أكثر عدلاً وفعالية، مما يساهم في تحقيق الكفاءة والتميز في إدارة المشاريع الأكاديمية والإدارية.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد العدالة التنظيمية من الركائز الجوهرية التي تقوم عليها المنظمات الحديثة، إذ تمثل الإطار الذي يضبط العلاقات الإدارية ويضمن تحقيق الانسجام بين الأفراد والمؤسسة. فالعدالة في بيئة العمل ليست مجرد قيمة أخلاقية، بل هي عنصر استراتيجي يعزز الثقة، ويزيد من الالتزام، ويرفع كفاءة الأداء العام. وتؤكد الأدبيات الإدارية أن تطبيق العدالة التنظيمية يساهم في تحقيق بيئة عمل صحية قائمة على الإنصاف والمشاركة والاحترام المتبادل، الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة المخرجات المؤسسية.

وفي السنوات الأخيرة، حظيت العدالة التنظيمية باهتمام متزايد في المؤسسات التعليمية، كونها تلعب دوراً محورياً في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تُحفّز العاملين على العمل الجماعي، وتساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. ومع اتساع نطاق الجامعات السعودية وتزايد المشاريع الأكاديمية والإدارية، أصبح تحقيق العدالة داخل فرق المشاريع ضرورة تنظيمية لتعزيز الكفاءة وتجنب النزاعات الداخلية. كما أن العدالة التنظيمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً برضا العاملين ومستوى انتمائهم وولائهم، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء في بيئة العمل الجامعية.

تُعد جامعة أم القرى بمكة المكرمة نموذجاً مهماً لدراسة هذه الظاهرة، إذ تشهد توسعاً كبيراً في مشاريعها الأكاديمية والبنية التحتية ضمن رؤية المملكة 2030، ما يجعلها بيئة خصبة لتحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع. فتنوع مهام الأعضاء، واختلاف الخبرات والتخصصات، وتعدد الإدارات المشرفة، كلها عوامل قد تؤثر في إدراك العدالة التنظيمية داخل الفرق. فحين يشعر الأفراد بغياب العدالة في توزيع المهام أو في اتخاذ القرارات أو في أساليب التقدير، فإن ذلك يؤدي إلى ضعف التعاون وانخفاض الحافز الوظيفي، مما ينعكس على أداء الفريق وفعاليته التنظيمية.

كما أن نجاح فرق المشاريع في الجامعات لا يعتمد فقط على القدرات الفنية أو التخطيطية، بل يتطلب بيئة عمل عادلة تسودها الشفافية والمساواة في الفرص والمعاملة. إذ أظهرت الدراسات أن العدالة التنظيمية — بأبعادها الثلاثة: التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية — تُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحقيق التعاون بين الأفراد وتحسين الأداء الجماعي. ومن هنا، جاءت هذه الدراسة لتحلّل دور العدالة التنظيمية في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى، بهدف التعرف على مدى إدراك العاملين لمفهوم العدالة، والكشف عن تأثيرها في جودة أداء الفرق الجامعية.

تسعى هذه الدراسة إلى سدّ الفجوة المعرفية والتطبيقية في هذا المجال من خلال تقديم إطار علمي يوضح العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، بما يساهم في تطوير ممارسات الإدارة الجامعية وتعزيز بيئة العمل الإيجابية التي تواكب متطلبات التطور المؤسسي والإداري في الجامعات السعودية (Colquitt, 2001).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

الاهتمام الواسع الذي حظي به مفهوم العدالة التنظيمية في الدراسات الإدارية، إلا أن التحليل المتعمق لأدبيات الموضوع يُظهر أن أغلب هذه الدراسات ركزت على متغيرات فردية مثل الرضا الوظيفي أو الولاء المؤسسي أو الالتزام التنظيمي، دون أن تتطرق بوضوح إلى أثر العدالة التنظيمية في أداء فرق المشاريع داخل المؤسسات الأكاديمية. إذ تعاملت معظم الأبحاث مع العدالة بوصفها ظاهرة تنظيمية عامة دون ربطها بأداء الفرق الجماعية التي تُعد أساس نجاح المشاريع، خصوصاً في الجامعات التي تتطلب العمل المشترك بين تخصصات وأقسام مختلفة (Jameel & Ahmad, 2020).

كما أن أغلب النماذج النظرية السابقة تناولت العدالة التنظيمية من زاوية جزئية، فبعضها ركّز على العدالة التوزيعية المرتبطة بالموارد والمكافآت، بينما ركّزت أخرى على العدالة الإجرائية التي تهتم بآليات اتخاذ القرار، في حين تجاهلت العلاقة المتبادلة بين هذه الأبعاد وتأثيرها المشترك على الأداء الجماعي. هذه الفجوة تضعف الفهم الشامل للعلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الفرق، وهو ما تسعى هذه الدراسة لمعالجته عبر دراسة الأبعاد الثلاثة بشكل متكامل ومتفاعل في بيئة الجامعات السعودية (Colquitt, 2001).

إضافة إلى ذلك، فإن غالبية الدراسات الميدانية أجريت في قطاعات صناعية أو تجارية، بينما لم يُمنح القطاع الأكاديمي نصيبه الكافي من التحليل. فالبينة الجامعية تختلف عن غيرها من المؤسسات من حيث طبيعة العلاقات التنظيمية وتعدد المستويات الإدارية، مما يجعل دراسة العدالة التنظيمية في هذا السياق أكثر تعقيداً وأهمية. كما أن التحولات الإدارية والرقمية التي تشهدها الجامعات في السنوات الأخيرة تفرض ضرورة إعادة النظر في كيفية ممارسة العدالة التنظيمية في ظل مشاريع أكاديمية تنسم بالتنوع والتعاون متعدد التخصصات (Greenberg, 1990).

وعليه، فإن هذه الدراسة تهدف إلى سد هذه الفجوة النظرية من خلال بناء إطار علمي متكامل يوضح أثر العدالة التنظيمية على أداء فرق المشاريع في الجامعات، بما يسهم في إثراء الأدبيات الإدارية ويقدم أساساً يمكن الاستناد إليه في دراسات مستقبلية مماثلة في السياق الأكاديمي العربي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تُظهر الممارسات الميدانية داخل الجامعات السعودية تبايناً واضحاً في تطبيق العدالة التنظيمية عبر الإدارات والمشاريع المختلفة. ففي بعض الحالات، تُدار فرق المشاريع وفقاً لأسس العدالة والشفافية، بينما في حالات أخرى تُتخذ القرارات بطريقة فردية تفتقر إلى المشاركة والمساءلة. هذا التفاوت يؤدي إلى ضعف في الثقة بين أعضاء الفرق وإلى تراجع في الحافز الجماعي، مما ينعكس سلباً على جودة

إنجاز المشاريع الأكاديمية والإدارية. وتشير الأدلة إلى أن غياب العدالة في توزيع المهام والمكافآت يسبب شعورًا بعدم المساواة ويؤثر على الانسجام بين العاملين (Bakhshi et al., 2009).

إضافة إلى ذلك، تعاني العديد من المؤسسات التعليمية من غياب أنظمة تقييم دقيقة لقياس مستوى العدالة التنظيمية ومدى إدراك العاملين لها. فغالبًا ما تُعتمد القرارات الإدارية في إدارة الفرق على الاجتهاد الشخصي للقائد، لا على معايير واضحة وموحدة. هذا النقص في أدوات القياس يجعل من الصعب تحديد الفجوات أو اقتراح الحلول المناسبة. وبالتالي، هناك حاجة إلى تطوير أدوات تنظيمية تسمح بتقييم العدالة بصورة منهجية وشفافة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الثقة داخل الفرق (Colquitt, 2001).

كما تُعد محدودية الوعي الإداري بمفهوم العدالة التنظيمية أحد أبرز التحديات العملية، إذ ينظر بعض القادة إلى العدالة كمفهوم أخلاقي مجرد، لا كممارسة إدارية قابلة للتطبيق اليومي. ويؤدي هذا الفهم المحدود إلى ضعف في ممارسات العدالة داخل فرق المشاريع، ويُقلل من فرص بناء بيئة عمل منصفة ومستدامة. ولذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة التطبيقية من خلال تقديم مقترحات عملية لتعزيز العدالة في المشاريع الجامعية، عبر بناء ثقافة تنظيمية تقوم على المشاركة والشفافية والمسؤولية، وتربط العدالة بالأداء الجماعي الفعلي (Jameel & Ahmad, 2020).

في ضوء ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة حول البحث في العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع في البيئة الجامعية، ويمكن صياغة السؤال الرئيس على النحو الآتي:

ما أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى في مكة المكرمة؟

ومن هذا السؤال الرئيس، يمكن اشتقاق مجموعة من الأسئلة الفرعية، منها:

- إلى أي مدى يختلف إدراك العدالة التنظيمية بين أعضاء فرق المشاريع في الجامعة؟
- كيف تسهم العدالة التنظيمية في تحسين التعاون والثقة والانسجام داخل فرق المشاريع؟
- ما العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الفرق في ضوء التحولات الإدارية الحديثة داخل الجامعات السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول أحد المفاهيم الإدارية الحديثة ذات التأثير المباشر في نجاح المنظمات وهو مفهوم العدالة التنظيمية، وربطه بأداء فرق المشاريع داخل الجامعات السعودية. فمع توسع المشاريع الأكاديمية والإدارية في المؤسسات التعليمية، بات من الضروري فهم الكيفية التي تؤثر بها العدالة التنظيمية في كفاءة الفرق، وجودة النتائج، وتحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية واستدامة.

كما تأتي أهمية البحث من كونه يسلط الضوء على بيئة جامعة أم القرى بمكة المكرمة، وهي إحدى الجامعات الرائدة التي تشهد حراكًا تطوريًا واسعًا ضمن رؤية المملكة 2030. ومع هذا التطور، أصبحت فرق المشاريع الأكاديمية جزءًا رئيسيًا من منظومة العمل، ما يجعل دراسة العدالة التنظيمية في هذا السياق خطوة مهمة لفهم مدى جاهزية هذه الفرق وتكاملها في تحقيق الأهداف.

تُسهّم الدراسة أيضًا في إثراء الجانب العلمي في مجال الإدارة من خلال ربط العدالة التنظيمية — بأبعادها الثلاثة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية — بالأداء الجماعي لفرق المشاريع، وهو مجال لم يحظَ باهتمام كافٍ في الأدبيات السابقة، خاصة في البيئة الأكاديمية السعودية (Jameel & Ahmad, 2020). فهي لا تكتفي بوصف الظاهرة، بل تسعى إلى تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومخرجات الأداء، لتقديم فهم أعمق للمتغيرات التي تؤثر في فاعلية الفرق الجامعية.

إضافة إلى ذلك، تساعد نتائج هذه الدراسة القيادات الإدارية وأعضاء فرق المشاريع على تبني ممارسات تنظيمية عادلة تضمن التحفيز والمشاركة الفاعلة، مما ينعكس إيجابًا على جودة القرارات والتعاون الداخلي. كما يمكن أن تسهم في وضع سياسات أكثر وضوحًا وعدلاً في توزيع الأدوار والمكافآت والتقدير داخل المشاريع الجامعية.

ولا تقتصر أهمية الدراسة على الإطار المحلي، بل تمتد لتقديم نموذج يمكن تطبيقه في مؤسسات تعليمية أخرى داخل المملكة أو خارجها، خاصة تلك التي تعمل على تطوير مشاريع متعددة تتطلب انسجامًا بين فرق متنوعة. فنتائج هذه الدراسة قد تُسهم في بناء ثقافة عدالة مؤسسية تشجع على الابتكار والإنتاجية، وتدعم توجه الجامعات نحو تحقيق التميز المؤسسي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أنها تُسهم في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالعدالة التنظيمية، من خلال توظيفها في سياق جديد وهو بيئة فرق المشاريع الأكاديمية داخل الجامعات السعودية. فقد ركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا أو الولاء الوظيفي، دون التطرق بعمق إلى تأثير العدالة على الأداء الجماعي والمخرجات التنظيمية لفرق المشاريع (Jameel & Ahmad, 2020). ومن ثم، تُقدّم هذه الدراسة منظورًا بحثيًا مختلفًا يسعى إلى سد هذا النقص وتوسيع الإطار النظري لمفهوم العدالة التنظيمية.

كما تبرز أهميتها النظرية في ربط أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة — التوزيعية والإجرائية والتفاعلية — بمستوى أداء فرق المشاريع، بما يتيح بناء نموذج نظري يمكن الاعتماد عليه في الدراسات المستقبلية. إذ إن تحليل تأثير هذه الأبعاد بشكل متكامل يفتح المجال لفهم أعمق للعوامل التي تدعم العمل الجماعي وتُعزز كفاءة الفرق الأكاديمية في المؤسسات التعليمية.

إضافة إلى ذلك، تُسهم الدراسة في تطوير البحوث الإدارية في السياق العربي والسعودي تحديداً، من خلال تقديم محتوى علمي يراعي الخصوصية الثقافية والتنظيمية للجامعات المحلية. فمعظم النماذج السابقة وُضعت في سياقات غربية، مما يجعل من نتائج هذه الدراسة إضافة قيمة تُسهم في تكييف المفهوم ليتناسب مع بيئة الجامعات السعودية (Greenberg, 1990).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في الفائدة العملية التي يمكن أن تحققها الدراسة لجامعة أم القرى وغيرها من الجامعات السعودية في تحسين بيئة العمل داخل فرق المشاريع. فمن خلال فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الفرق، يمكن للإدارات الجامعية تطوير سياسات أكثر عدلاً وشفافية في توزيع الأدوار وتقدير الجهود والمكافآت. ويساعد ذلك على تعزيز التعاون والثقة بين أعضاء الفرق، مما ينعكس إيجاباً على جودة المشاريع وإنجازها في الوقت المحدد.

كما يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية على تطبيق ممارسات العدالة التنظيمية بطرق عملية تسهم في تحفيز العاملين ورفع كفاءتهم. فاعتماد العدالة كأساس في إدارة المشاريع يُسهم في خلق بيئة عمل محفزة تُشجع على الإبداع والالتزام الجماعي، وتدعم قيم العمل المؤسسي الحديثة (Colquitt, 2001).

إلى جانب ذلك، تمثل هذه الدراسة مرجعاً يمكن للجامعات والمؤسسات التعليمية الاعتماد عليه عند صياغة برامج تطويرية داخلية تُعنى بتحسين إدارة فرق المشاريع. فمخرجات البحث تساعد على بناء أنظمة تقييم أكثر عدلاً وموضوعية، بما يعزز استدامة الأداء المؤسسي ويدعم توجه الجامعات نحو تحقيق التميز الإداري ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى فهم وتحليل الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في تحسين أداء فرق المشاريع داخل المؤسسات الأكاديمية، مع التركيز على جامعة أم القرى في مكة المكرمة بوصفها نموذجًا تطبيقيًا. ويعد تحديد الأسئلة البحثية من أهم مراحل بناء البحث العلمي، لأنه يوجّه الإطار النظري والتطبيقي نحو تحقيق الأهداف بدقة، ويُسهّم في وضع الفرضيات وصياغة النموذج المقترح للدراسة. وانطلاقًا من طبيعة مشكلة البحث، التي تتمثل في التباين في إدراك العدالة التنظيمية بين أعضاء فرق المشاريع، فقد تمت صياغة مجموعة من الأسئلة الرئيسية والفرعية التي تهدف إلى استكشاف طبيعة هذه العلاقة وأبعادها.

يتمثل السؤال الرئيس للدراسة في:

1. إلى أي مدى تسهم العدالة التوزيعية في تحسين أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى؟

تُعد العدالة التوزيعية من أهم الأبعاد التي تتركز عليها العدالة التنظيمية، إذ ترتبط بشكل مباشر بإدراك العاملين للإنصاف في توزيع المهام والمكافآت والفرص. فعندما يشعر أعضاء فرق المشاريع أن الجهود تُقدّر بموضوعية، وأن المكافآت تتناسب مع الأداء، فإن ذلك يولّد لديهم شعورًا بالرضا الوظيفي والالتزام الجماعي. هذا الشعور يعزز روح التعاون داخل الفريق ويُسهّم في رفع مستوى الأداء. وفي المقابل، يؤدي غياب العدالة التوزيعية إلى ضعف الثقة داخل الفرق، وتراجع الرغبة في المشاركة الفعّالة. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد مدى إدراك أعضاء فرق المشاريع للعدالة التوزيعية وتأثيرها في تحفيزهم نحو العمل المشترك وتحقيق الأهداف المؤسسية (Jameel & Ahmad, 2020).

2. كيف تؤثر العدالة الإجرائية في تعزيز الكفاءة التنظيمية داخل فرق المشاريع؟

العدالة الإجرائية تتعلق بالأساليب والعمليات التي تُتخذ من خلالها القرارات داخل المؤسسة. وهي تُعتبر من العناصر الحيوية في بيئة العمل لأنها تُعزز الشفافية والمساءلة وتُقلل من احتمالية ظهور النزاعات الداخلية. فكلما كانت الإجراءات واضحة، والمشاركات في اتخاذ القرار متاحة لجميع أعضاء الفريق، كلما زادت الثقة بين الأفراد، مما ينعكس إيجابًا على جودة التنفيذ وفعالية المشاريع. تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الكيفية التي تسهم بها العدالة الإجرائية في خلق مناخ تنظيمي منصف داخل جامعة أم القرى، وكيف يمكن أن تُترجم هذه العدالة إلى أداء جماعي مستدام يحقق الأهداف الجامعية بكفاءة (Colquitt, 2001).

3. كيف تنعكس العدالة التنظيمية على الأداء المؤسسي العام لجامعة أم القرى؟

يتجاوز تأثير العدالة التنظيمية حدود فرق المشاريع ليصل إلى الأداء المؤسسي الشامل للجامعة. فعندما تسود العدالة والشفافية في جميع المستويات الإدارية، فإن ذلك يُعزز الانتماء المؤسسي، ويزيد من الولاء التنظيمي، ويُسهّم في تحقيق التميز الإداري. وتُعتبر جامعة أم القرى بيئة مثالية لتطبيق هذا المفهوم نظرًا لتعدد مشاريعها وتنوع تخصصاتها الأكاديمية والإدارية. لذا، يأتي هذا السؤال ليبرز كيف يمكن للعدالة التنظيمية أن تكون مدخلًا استراتيجيًا لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 (Jameel & Ahmad, 2020).

1.5. أهداف الدراسة

تتبع أهمية صياغة أهداف البحث من كونها تمثل الإطار الذي يوجه مسار الدراسة ويحدد نتائجها المتوقعة. فالأهداف البحثية تُعدّ بمثابة البوصلة التي توجه الباحث نحو تحديد المتغيرات التي سيتم التركيز عليها، والحدود التي سيتم العمل ضمنها، والمنهج الذي سيُتبع في تحليل البيانات. وفي ضوء مشكلة الدراسة التي تسعى إلى استقصاء دور العدالة التنظيمية في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى، تم تحديد مجموعة من الأهداف الرئيسة والفرعية التي تهدف إلى تحقيق الفهم الشامل للعلاقة بين المتغيرات المدروسة.

الهدف الرئيس للدراسة:

- التعرّف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى في مكة المكرمة.
- يرتكز الهدف الرئيس على محاولة الربط بين مفاهيم العدالة التنظيمية ومستوى أداء فرق المشاريع الأكاديمية والإدارية في الجامعة، من خلال تحليل إدراك العاملين للعدالة في بيئة العمل وتأثيره في سلوكهم وأدائهم. يهدف هذا إلى بناء نموذج علمي يمكن من خلاله تفسير العلاقة بين الإنصاف الإداري وجودة العمل الجماعي في المؤسسات التعليمية (Colquitt, 2001).
١. دراسة تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) على أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى، وتحليل كيفية انعكاس تطبيق هذه الأبعاد على جودة تنفيذ المهام وفاعلية التعاون داخل الفرق.
٢. التعرف على مستوى إدراك العاملين في فرق المشاريع لمدى العدالة المتحققة في بيئة العمل الجامعية، والكشف عن الفروق في هذا الإدراك بين الفئات الوظيفية المختلفة داخل الجامعة.
٣. تقييم دور العدالة التنظيمية في تحسين السلوك التعاوني، ورفع درجات الالتزام والانسجام بين أعضاء فرق المشاريع، وتحديد مدى مساهمتها في تعزيز الكفاءة التشغيلية والإنجاز.
٤. اقتراح مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن تطبيقها داخل جامعة أم القرى لتعزيز العدالة التنظيمية، من خلال تطوير السياسات الإدارية وآليات اتخاذ القرار وقنوات التواصل الداخلي.
٥. توليد رؤى علمية جديدة تُساهم في فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، وتدعم القيادات الإدارية في تصميم استراتيجيات فعالة لرفع مستوى الأداء في المشاريع الجامعية المستقبلية.

1.6. فرضيات الدراسة

تُعد الفرضيات من أهم مكونات أي بحث علمي، إذ تمثل التوقعات المبدئية التي يسعى الباحث لاختبارها وتحليلها ميدانيًا للتحقق من صحتها. وتُبنى الفرضيات عادةً على أساس الإطار النظري والدراسات السابقة، وتكون بمثابة إجابات مؤقتة لأسئلة البحث المطروحة. وفي هذه الدراسة التي تتناول دور العدالة التنظيمية في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى بمكة المكرمة، تم صياغة مجموعة من الفرضيات التي تعكس العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المستقلة (العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة) والمتغير التابع (أداء فرق المشاريع).

الفرضية الأولى: الفرضية الصفرية

H0:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) وبين أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى في مكة المكرمة.

وتفترض هذه الفرضية أن العدالة التنظيمية لا تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على السلوك التعاوني، أو جودة تنفيذ المهام، أو كفاءة الأداء داخل فرق المشاريع الجامعية، مما يعني أن أي فروق قد تظهر لا يمكن اعتبارها ذات معنى أو تأثير على السياق الإداري وتعد هذه الفرضية نقطة الأساس لاختبار صحة أو بطلان العلاقات المتوقعة بين المتغيرات.

الفرضية الثانية: الفرضية البديلة

H1:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى.

وتفترض هذه الفرضية أن تطبيق العدالة بمختلف أشكالها يسهم في رفع مستوى الأداء، سواء من خلال تحفيز العاملين، أو تعزيز الثقة داخل الفرق، أو تحسين جودة القرارات الإدارية.

كما تشير الدراسات السابقة إلى أن العدالة التنظيمية تُعد من أهم محددات الأداء في البيئات الأكاديمية (Colquitt, 2001).

وبالتالي، فإن الفرضية البديلة تدعم وجود تأثير حقيقي وملحوظ يمكن قياسه وتحليله إحصائيًا داخل الجامعة.

الفرضية الثالثة: الفرضية الاتجاهية

H2:

تؤثر العدالة التنظيمية تأثيرًا إيجابيًا ومباشرًا على أداء فرق المشاريع في جامعة أم القرى، بحيث يؤدي ارتفاع مستوى إدراك العدالة لدى العاملين إلى تحسين سلوكهم التعاوني وزيادة كفاءتهم في إنجاز المهام.

وتفترض هذه الفرضية أن العلاقة بين المتغيرين ليست مجرد ارتباط عابر، بل علاقة اتجاهية حيث يسهم تطبيق العدالة — سواء في توزيع المهام أو الإجراءات أو أسلوب التعامل — في تعزيز الروح المعنوية والرغبة في الإنجاز لدى أعضاء الفريق.

الفرضية الرابعة: الفرضية غير الاتجاهية

H3:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء فرق المشاريع تبعاً لاختلاف مستويات العدالة التنظيمية، دون تحديد اتجاه معين لهذه الفروق.

أي أن أداء الفرق قد يختلف باختلاف تجارب الأفراد مع العدالة التنظيمية، وقد تكون هذه الفروق إيجابية أو سلبية، لكنها تشير إلى أن العدالة — بشكل عام — تساهم في خلق تباين في مستوى الأداء بين الفرق المختلفة.

وهذه الفرضية تفترض وجود اختلافات من دون الجزم بكونها نحو الارتفاع أو الانخفاض، مما يسمح بتحليل أدق لطبيعة الفروق بين الفئات الوظيفية.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد النموذج المفاهيمي للدراسة الحالية على تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرين رئيسيين يشكلان الإطار العام للبحث، وهما: العدالة التنظيمية بوصفها المتغير المستقل (Independent Variable)، وأداء فرق المشاريع بوصفه المتغير التابع (Dependent Variable).

ويفترض النموذج أن التغير في مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية داخل جامعة أم القرى يؤدي إلى تغير مقابل في مستوى أداء فرق المشاريع.

وقد تم تبني هذا النموذج بناءً على الأسس النظرية التي تناولتها الأدبيات الإدارية الحديثة، إضافةً إلى ما أشارت إليه الدراسات السابقة من وجود علاقة مؤثرة بين العدالة في بيئة العمل وبين مستوى أداء الأفراد والفرق.

2. مكونات النموذج

أولاً: المتغير المستقل – العدالة التنظيمية

ويتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية معترف بها عالمياً في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي، وهي:

1. العدالة التوزيعية Distributive Justice:

وهي مدى شعور الفرد بأن المكافآت والنتائج موزعة بشكل عادل، وتشمل توزيع المهام والفرص والحوافز.

2. العدالة الإجرائية Procedural Justice:

وتشير إلى مدى عدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات، ووضوح الأنظمة، وشفافية العمليات في بيئة العمل.

3. العدالة التفاعلية Interactional Justice:

وتعني مدى حصول الأفراد على معاملة محترمة ومهنية، ومستوى التواصل الإيجابي بين القادة وأفراد الفريق.

تُعد هذه الأبعاد الثلاثة حجر الأساس في تقييم المناخ العادل داخل المنظمة، وهي الأطر الأكثر استخداماً في الدراسات الحديثة، ومنها مقياس (2001) Colquitt الذي اعتمدته هذه الدراسة كمرجع أساس لمتغير العدالة التنظيمية.

ثانياً: المتغير التابع – أداء فرق المشاريع

ويمثل قدرة فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى على إنجاز المهام المكلفة بها بكفاءة وفعالية ضمن وقت محدد وبجودة عالية.

ويتضمن الأداء مجموعة من العناصر، مثل:

- سرعة إنجاز المهام
- جودة القرارات
- مستوى التعاون
- حل المشكلات
- الالتزام داخل الفريق

وهي عناصر ترتبط بشكل وثيق بمدى شعور العاملين بالعدالة التنظيمية.

3. العلاقة بين المتغيرات في النموذج

يفترض النموذج وجود علاقة تأثير مباشر بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، بحيث أن الارتفاع في مستوى العدالة يؤدي إلى:

- زيادة التفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق
- رفع مستوى الثقة داخل فرق المشاريع
- تعزيز التعاون في تنفيذ المهام
- تحسين جودة الأداء وسرعة الإنجاز
- زيادة الالتزام داخل الفرق
- خفض مستويات الصراع وضبابية الأدوار

وفي المقابل، يشير النموذج إلى أن انخفاض العدالة قد يؤدي إلى ضعف الروح المعنوية، وتراجع التعاون، واضطراب آليات التواصل، مما ينعكس سلبًا على أداء الفرق.

تفسير النموذج

يُظهر النموذج أن العدالة التنظيمية ليست متغيرًا بسيطًا، بل تتكون من ثلاثة أبعاد مترابطة، وكل بُعد منها يمكن أن يؤثر بشكل مستقل على أداء فرق المشاريع، كما يمكن أن تتفاعل هذه الأبعاد مع بعضها لتعزيز التأثير الكلي. ومن المتوقع أن يكون تأثير العدالة الإجرائية أكبر من غيرها، لأنها ترتبط مباشرة بعمليات اتخاذ القرار وتنظيم العمل، وهو ما أكدته العديد من الدراسات السابقة.

كما يُبرز النموذج أهمية العدالة التفاعلية التي تُعد عنصرًا حاسمًا في بيئات المشاريع التي تعتمد على التواصل والتنسيق المستمر.

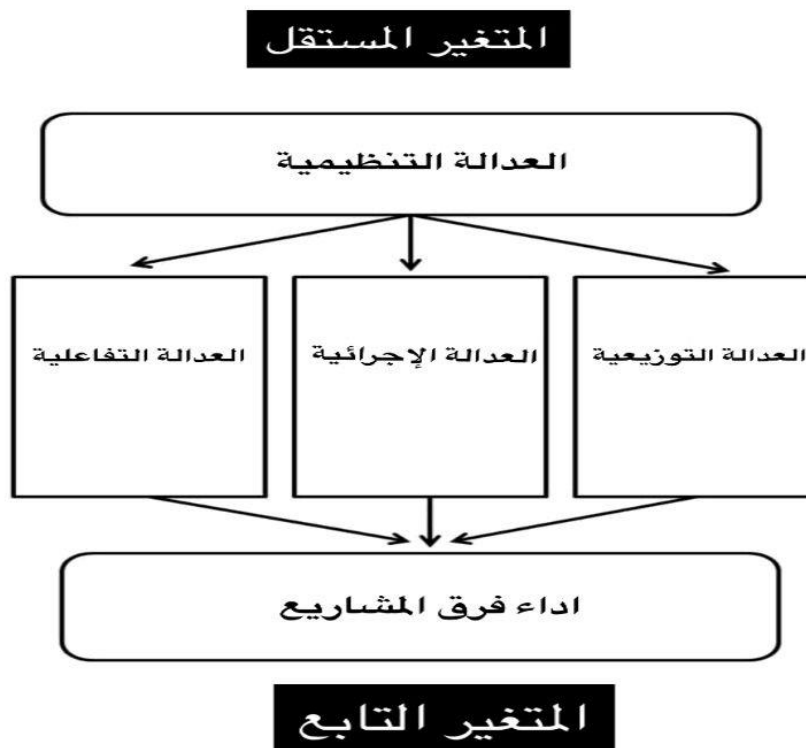
أما العدالة التوزيعية، فهي تمثل الأساس في شعور الفرد بالإنصاف، مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد داخل الفريق.

6. أهمية النموذج للدراسة الحالية

تبرز أهمية هذا النموذج في أنه:

- يوضح العلاقة الأساسية التي تقوم عليها الدراسة بشكل مبسط وواضح
- يحدد المتغيرات بدقة

- يساعد الباحث في اختيار الأدوات المناسبة للتحليل
- يربط الإطار النظري بالتطبيق العملي
- يسهل على لجنة المناقشة فهم تصور الباحث للدراسة



1.8. الدراسة الميدانية

تُعد الدراسات الميدانية السابقة مرجعًا أساسيًا في بناء الإطار العلمي للدراسة الحالية، إذ تساعد على فهم طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، وتكشف عن الاتجاهات العامة التي تناولها الباحثون في السياقين المحلي والدولي. وفي هذا الجزء يتم استعراض أبرز الدراسات الميدانية التي تناولت المتغيرات ذاتها، مع تحليل نقاط القوة والقصور في كل دراسة، وإبراز مدى استفادة الدراسة الحالية من نتائجها.

1. دراسة Colquitt (2001)

تُعد من أهم الدراسات الميدانية التي وضعت الأساس العلمي لمفهوم العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة: التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية. اعتمد الباحث على عينة كبيرة من العاملين في المؤسسات الإدارية، وخلص إلى أن العدالة التنظيمية تؤثر بصورة مباشرة على الأداء والسلوك التنظيمي. وتُعد هذه الدراسة مرجعًا أدبيًا ومنهجياً اعتمدت عليه مئات البحوث اللاحقة، وهي حجر الأساس الذي تركز عليه الدراسة الحالية في تحديد أبعاد العدالة التنظيمية وصياغة أدوات القياس.

2. دراسة Greenberg (1990)

تُعد من أوائل الدراسات التي أثبتت أن العدالة التنظيمية ليست مجرد مفهوم نظري، بل هي متغير فعال يؤثر في الأداء والتحفيز والرضا الوظيفي. وقد أظهرت الدراسة من خلال تحليل بيانات ميدانية أن العاملين الذين يشعرون بالعدالة يميلون إلى بذل جهد أكبر داخل فرق العمل مقارنةً بغيرهم. وتبرز أهمية هذه الدراسة في أنها دعمت فرضية أن العدالة الإجرائية هي الأكثر تأثيرًا في الأداء، وهو ما يتوقع أن يظهر أيضًا في نتائج الدراسة الحالية.

3. دراسة Jameel & Ahmad (2020)

ركزت على تأثير العدالة التنظيمية في الأداء الأكاديمي داخل الجامعات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة التفاعلية وأداء أعضاء هيئة التدريس، حيث تؤثر طريقة المعاملة والتواصل في رفع جودة الأداء. وتتقاطع نتائج الدراسة بشكل كبير مع الدراسة الحالية لأنها تعالج نفس البيئة الأكاديمية، مما يمنح الباحث أساسًا قويًا لمقارنة النتائج.

4. دراسة محلية على الجامعات السعودية (Alazmi, 2019)

بحثت تأثير العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وأكدت النتائج أن العدالة التوزيعية تلعب دورًا مؤثرًا في رفع الروح المعنوية للموظفين، وأن العدالة الإجرائية تُعد عاملاً حاسماً في التزام العاملين. هذه الدراسة تتشابه من حيث البيئة والمجال، وتساعد في تفسير سياق جامعة أم القرى.

5. دراسة عن فرق المشاريع (Almohaini, 2021)

استهدفت هذه الدراسة تحليل تأثير العدالة التنظيمية على أداء فرق المشاريع في بيئة عمل تعتمد على التعاون الجماعي، وأظهرت أن العدالة التفاعلية — خصوصاً طريقة التواصل والتقدير — تُعد العامل الأقوى في رفع مستوى الأداء داخل فرق المشاريع.

وتعد هذه الدراسة من أقرب الدراسات من حيث الموضوع للدراسة الحالية لأنها تركز على "فرق المشاريع" تحديداً.

تحليل عام للدراسات السابقة

تتفق معظم الدراسات السابقة على أن العدالة التنظيمية تُعد متغيراً أساسياً ومؤثراً في الأداء، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. كما تشير النتائج إلى أن العدالة الإجرائية غالباً ما تكون الأكثر تأثيراً بسبب ارتباطها المباشر بآليات اتخاذ القرار وتنظيم المهام.

أما العدالة التفاعلية، فقد أثبتت أهميتها في سياق فرق المشاريع التي تعتمد على التعاون والتواصل المستمر.

وتبرز الدراسة الحالية من خلال تركيزها على جامعة أم القرى في مكة المكرمة، وعلى فرق المشاريع داخل بيئة أكاديمية سعودية، وهو سياق لم يُعالج بعمق في الدراسات السابقة، مما يعطي بحثك قيمة علمية وإضافة معرفية جديدة.

2.3. الدراسة الميدانية

تعد منهجية الدراسة المكوّن الأساسي الذي يحدد كيفية تنفيذ البحث وإطاره العملي، وقد تم اعتماد نموذج "بصلة البحث" الذي طوّره Saunders لِيُسهّل تنظيم الطبقات المنهجية بشكل مترابط من العام إلى الخاص، وبما يتناسب مع موضوع الدراسة حول دور العدالة التنظيمية في تعزيز أداء فرق المشاريع في جامعة أم القرى.

وتتكون منهجية الدراسة من خمس طبقات رئيسة كما يلي:

(فلسفة البحث 1. Research Philosophy)

تعتمد الدراسة على الفلسفة الوضعية Positivism، والتي تقوم على جمع بيانات كمية واستخدام أدوات قياس موضوعية للتوصل إلى نتائج قابلة للتعميم. تتناسب هذه الفلسفة مع طبيعة الدراسة التي تستهدف قياس العلاقة بين متغيرين هما العدالة التنظيمية والأداء، من خلال استبانة معيارية وتحليل إحصائي دقيق.

(منهج البحث 2. Research Approach)

تتبنى الدراسة المنهج الاستنتاجي Deductive Approach، الذي يبدأ من النظرية ثم ينتقل إلى الواقع للتحقق من صحة الفرضيات.

تم تحديد الفرضيات بناءً على الأدبيات النظرية السابقة، وبعد ذلك ستم معالجتها ميدانيًا باستخدام البيانات التي يتم جمعها من أفراد مجتمع الدراسة.

(استراتيجية البحث 3. Research Strategy)

تستخدم الدراسة الاستبانة Survey Strategy بوصفها الاستراتيجية الأساسية لجمع البيانات من عينة واسعة من العاملين في فرق المشاريع.

تُعد هذه الاستراتيجية الأنسب لدراسة الظواهر التنظيمية لأنها تسمح بقياس إدراكات الموظفين بطريقة كمية وموضوعية، وتوفر بيانات قابلة للتحليل الإحصائي باستخدام أدوات مثل معامل الارتباط والانحدار.

(نوع البحث4. Research Choice)

تعتمد الدراسة على الأسلوب الكمي Quantitative Method، نظرًا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى قياس العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء وتحديد مستوى التأثير.

ويرتكز البحث على بيانات رقمية يتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن تفسيرها في ضوء الفرضيات الباحث.

(الأفق الزمنيTime Horizon). 5

تتبع الدراسة الأفق الزمني المقطعي Cross-Sectional، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة خلال العام الجامعي 2026/2025.

ويُعد هذا النوع مناسبًا للبحوث الإدارية الميدانية لأن هدفه قياس الظاهرة في وقت محدد دون متابعة طويلة المدى.

(أدوات جمع وتحليل البيانات 6. Data Collection & Analysis)

تعتمد الدراسة على أداة الاستبانة المبنية على مقياس Colquitt (2001) لقياس العدالة التنظيمية، إضافة إلى بنود لقياس أداء فرق المشاريع.

وسيتم تحليل البيانات عبر:

- المتوسطات والانحراف المعياري للوصف الإحصائي

- معامل الارتباط Pearson
 - الانحدار المتعدد Multiple Regression
- وتهدف هذه الأدوات لتحديد قوة واتجاه التأثير بين المتغيرات.

1.9. مخطط المشروع

يُقسّم مشروع التخرج إلى مجموعة من الفصول والمباحث التي تغطي الجوانب النظرية والتطبيقية للدراسة، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ويتضمن:

1. مقدمة الدراسة

تعريف عام بموضوع العدالة التنظيمية وأهمية دراستها في بيئة فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى.

2. مشكلة الدراسة

طرح المشكلة البحثية وصياغتها وبيان فجوات المعرفة النظرية والتطبيقية.

3. أهداف الدراسة

الأهداف الرئيسية والفرعية التي يسعى البحث لتحقيقها.

4. أهمية الدراسة

الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث.

5. حدود الدراسة

الحدود الزمانية، والمكانية، والبشرية، والموضوعية.

6. مصطلحات الدراسة

تعريف المتغيرات الأساسية وأبعادها.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

ويشمل:

1. القسم الأول: الإطار النظري

- مفهوم العدالة التنظيمية
- أبعاد العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية
- مفهوم أداء فرق المشاريع
- العوامل المؤثرة في أداء الفرق
- العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء

2. القسم الثاني: الدراسات السابقة

- عرض الدراسات الميدانية
- تحليل نقدي للدراسات
- أوجه الاتفاق والاختلاف
- ما تضيفه الدراسة الحالية

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

1. تصميم الدراسة

تحديد فلسفة البحث، منهج البحث، وطريقة القياس.

2. مجتمع الدراسة وعينتها

وصف شامل لمجتمع الدراسة وآلية اختيار العينة.

3. أدوات جمع البيانات

تفاصيل الاستبانة المستخدمة، وأبعادها، وصدقها، وثباتها.

4. منهج التحليل الإحصائي

الأساليب الإحصائية المستخدمة في SPSS.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة

1. التحليل الوصفي لبيانات العينة

عرض الجداول، التوزيعات، المتوسطات، والانحرافات.

2. اختبار الفرضيات

تحليل العلاقات بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع باستخدام:

- الارتباط
- الانحدار المتعدد
- تحليل الفروق إن وجد

3. تفسير النتائج

ربط النتائج النظرية بالجانب التطبيقي.

الفصل الخامس: المناقشة، التوصيات، والمقترحات

1. مناقشة النتائج

مقارنتها بالدراسات السابقة وتفسير الاتجاهات.

2. التوصيات العملية

مقترحات لتحسين العدالة التنظيمية في جامعة أم القرى.

3. المقترحات البحثية المستقبلية

دراسات مستقبلية قد تبني على نتائج هذا البحث.

قائمة المراجع

بصيغة APA.

الملاحق

نسخة من الاستبانة، وأي جداول إضافية.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات من أهم الخطوات الأساسية في أي بحث علمي، إذ إنها تمنح الباحث رؤية شاملة حول الموضوع، وتُساعد على تحديد الإطار العام الذي تستند إليه الدراسة. كما تُسهم في توضيح خلفية المشكلة البحثية، وتُسلط الضوء على جوانب القصور في الأدبيات السابقة، وبيان مدى الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية. فالدراسات العلمية لا تُبنى بمعزل عما سبق، بل تتأسس على تراكم معرفي متتابع يسمح للباحثين بفهم الظواهر التنظيمية في سياقها الصحيح، وتطوير أدوات قياس جديدة، ومعالجة أسئلة لم يسبق الإجابة عنها.

ويهدف هذا الفصل إلى تقديم مراجعة شاملة للدراسات المتعلقة بالعدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، وذلك من خلال تنظيم المحتوى في أقسام متدرجة تبدأ من المفاهيم الأساسية، ثم تتبّع التطور التاريخي لكل متغير، قبل الانتقال إلى النظريات التي أسهمت في بناء هذه المفاهيم، وهو ما يساعد على إبراز الأساس النظري الذي تستند إليه الدراسة. كما يقدم الفصل ملخصاً لأهم الدراسات السابقة، مع التركيز على نقاط القوة والقصور التي ظهرت فيها، مما يساعد على توضيح الفجوات البحثية التي جاءت الدراسة الحالية لمعالجتها.

وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات أيضاً في أنها تُسهم في بناء الفرضيات البحثية على أسس علمية، إذ تتيح للباحث فهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات، وتُساعد على تحديد اتجاه العلاقة المتوقعة. كما تسهم في توضيح الأساليب المنهجية المناسبة، وتقديم ما يكفي من الشواهد العلمية التي تدعم اختيار المنهج المستخدم في الدراسة الحالية. وبذلك تشكل مراجعة الأدبيات أحد الأعمدة الأساسية التي تُبنى عليها الدراسة.

وأخيراً، تقدم هذه المراجعة عرضاً مكثفاً للدراسات المرتبطة بالعدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، سواء تلك التي أُجريت في السياق الدولي أو المحلي، مما يتيح للباحث تحليل الاتجاهات العامة للأبحاث السابقة، ونقدها نقداً علمياً، وتحديد ما الذي تضيفه الدراسة الحالية إلى الأدبيات العلمية في هذا المجال.

2.2. المتغير المستقل

تعريف العدالة التنظيمية

تُعد العدالة التنظيمية أحد أهم المفاهيم في السلوك التنظيمي، حيث تعكس درجة إحساس العاملين بأن المنظمة تتعامل معهم بعدالة في مختلف الممارسات الإدارية. وقد تطور هذا المفهوم بشكل كبير ليشمل أبعاداً متعددة تتعلق بالنتائج، والإجراءات، والعلاقات الإنسانية.

وقد عرفها Moorman (1991) بأنها إدراك الموظف لمدى عدالة السياسات، والقرارات، وطريقة تطبيق الأنظمة.

بينما يرى Cropanzano & Ambrose (2015) أن العدالة التنظيمية ليست مجرد تقييم لحالة آنية، بل هي إطار تراكمي يبني من خلاله الموظف ثقته بالمنظمة.

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن العدالة التنظيمية ترتبط ارتباطاً مباشراً بسلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام، الرضا، وأداء الفريق (Farooq, 2022).

وكل ذلك يوضح أن العدالة التنظيمية ليست مجرد مفهوم إداري، بل عنصر نفسي اجتماعي يؤثر في بيئة العمل بأكمله.

2) التطور التاريخي للعدالة التنظيمية

ظهر مفهوم العدالة التنظيمية لأول مرة من خلال نظرية العدالة لـ Adams (1965)، التي ركزت على مفهوم "الإنصاف" في التبادلات داخل المنظمة، ثم انتقل الباحثون في السبعينات إلى مفهوم عدالة الإجراءات عبر Thibaut & Walker، اللذين أثبتا أن الشعور بالعدالة لا يتعلق فقط بالنتائج، بل بالعمليات التي تؤدي إليها.

وفي الثمانينات تطور المفهوم ليشمل العدالة التفاعلية ذات الصلة بالتواصل والاحترام المتبادل (Bies & Moag, 1986).

وفي بداية الألفية، قام Colquitt (2001) بصياغة أحد أشهر المقاييس المستخدمة عالمياً، والذي سرّع من انتشار المفهوم وتطبيقه في العديد من المجالات.

وبعد 2010، اتسع نطاق العدالة التنظيمية ليشمل قضايا حديثة مثل: تمكين الموظفين، إدارة المواهب، العدالة في العمل الهجين، وعدالة التكنولوجيا وقرارات الذكاء الاصطناعي.

واليوم تُعد العدالة التنظيمية من أكثر المفاهيم بحثاً في الإدارة، وخاصة في سياق العمل الجماعي وفرق المشاريع.

3) الأبعاد الرئيسية للعدالة التنظيمية

أولاً: العدالة التوزيعية

وتشير إلى مدى شعور الموظفين بأن المكافآت، الترقيات، التقديرات، وفرص العمل تُوزع بشكل عادل. وترتبط العدالة التوزيعية بشكل أساسي بنظرية التوقع ونظرية الإنصاف.

ثانيًا: العدالة الإجرائية

وهي العدالة التي تتعلق بآليات اتخاذ القرارات، وشفافيتها، وتطبيق الأنظمة بشكل متساوٍ على الجميع. وقد أشار Lind & Tyler (1988) إلى أن العدالة الإجرائية أكثر تأثيرًا من التوزيعية في بناء ثقة الموظف بالمنظمة.

ثالثًا: العدالة التفاعلية

تشمل الاحترام، التقدير، جودة التواصل، شرح القرارات، وإظهار التعاطف. وتعد من أهم الأبعاد المؤثرة في الأداء، خاصة في فرق المشاريع التي تعتمد على التعاون والعمل المشترك (Kim & Park, 2021).

4) النظريات المرتبطة بالعدالة التنظيمية

- نظرية العدالة – Adams
 - نظرية الإجراءات العادلة – Thibaut & Walker
 - نظرية المعاملة العادلة (Interactional Justice Theory)
 - نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)
 - نظرية الدعم التنظيمي (Perceived Organizational Support Theory)
 - نظرية العلاقات الإنسانية في الفرق (Human Relations Theory)
- وتعتبر هذه النظريات ركائز أساسية في تفسير كيفية تأثير العدالة على الأداء.

2.3. المتغير التابع

التعريف الأكاديمي

يُعرف أداء فرق المشاريع بأنه مستوى الإنجاز والكفاءة التي يحققها أعضاء الفريق في تنفيذ المهام المطلوبة منهم، وقدرتهم على تحقيق أهداف المشروع في الوقت والموارد المحددة (Lindsjörn, 2016).

وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن أداء الفريق يعتمد على عوامل متعددة تشمل: القيادة، العدالة التنظيمية، مهارات التواصل، الثقة، الروح الجماعية، والمرونة التنظيمية.

(2) التطور التاريخي لأداء الفرق

بدأت فكرة "العمل الجماعي" في الخمسينات، وظهرت نماذج مثل (Tuchman, 1965) لدورة حياة الفريق. لكن الأداء الجماعي لم يُدرس بشكل موسّع إلا مع تطور بيئات المشاريع في التسعينات وبداية الألفية. ثم ظهرت اتجاهات حديثة مثل Agile وScrum، التي دفعت الباحثين إلى إعادة النظر في كيفية تقييم أداء الفرق، وخاصة في البيئات الديناميكية مثل الجامعات والشركات التقنية.

(3) الأبعاد الرئيسية لأداء الفرق

- جودة الإنجاز
 - سرعة الأداء
 - التعاون بين الأعضاء
 - مشاركة المعرفة
 - حل المشكلات
 - الاتصال الداخلي
 - الابتكار في الفريق
- وتشير دراسات حديثة (Zhang, 2022) إلى أن العدالة التفاعلية تؤثر مباشرة على التعاون والابتكار، وهما عنصران أساسيان لأداء الفرق.

(4) النظريات المرتبطة

- نظرية تكامل الفريق (Team Integration Theory)

- نظرية الاعتمادية المتبادلة (Task Interdependence)
- نموذج ديناميكيات الفريق (Team Dynamics Model)
- نظرية القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء
- نظرية الالتزام الجماعي

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية وأداء الفرق، إذ تؤدي العدالة إلى:

- رفع مستويات الثقة بين أعضاء الفريق
- زيادة التعاون
- تحسين جودة التواصل
- تعزيز الالتزام بالمشروع

وقد أثبتت دراسات عديدة مثل (Farooq, 2022) و (Hou, 2023) أن العدالة الإجرائية على وجه الخصوص هي المتغير الأكثر تأثيراً على الأداء الجماعي.

الفجوات والصراعات البحثية

- قلة الدراسات في الجامعات السعودية
 - ضعف الدراسات التي تقيس تأثير كل بُعد على الأداء بشكل منفصل
 - ندرة الدراسات التي تربط العدالة التنظيمية بأداء فرق المشاريع الأكاديمية
 - معظم الدراسات ركزت على الشركات وليس الجامعات
- وهذا يجعل الدراسة الحالية مهمة جدًا.

2.5. الخاتمة

يُظهر الإطار النظري أن العدالة التنظيمية متغير حاسم في نجاح المنظمات، وأن تأثيرها على أداء فرق المشاريع موثق في الأدبيات العالمية. ومع ذلك، فإن الدراسات في البيئة الأكاديمية السعودية لا تزال محدودة، وخاصة في جامعة أم القرى، مما يجعل الدراسة الحالية إضافة علمية مهمة. كما أن توسيع فهم العلاقة بين العدالة بأبعادها المختلفة وأداء الفرق يساهم في تطوير استراتيجيات تحسين الأداء داخل الجامعة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تُعد تحديد المنهجية العلمية من الركائز الأساسية في أي دراسة بحثية، إذ تمثل الإطار المنظم الذي تستند إليه الدراسة في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بصورة علمية دقيقة. فبدون منهجية واضحة ومحددة المعالم، تفقد الدراسة قدرتها على تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاستناد إليها في التفسير والتعميم. ومن هذا المنطلق، يهدف هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الباحثة في تنفيذ الدراسة الحالية، مع توضيح الأسس العلمية التي تم الاستناد إليها في اختيار المنهج وتصميم أداة الدراسة وتحديد مجتمع البحث وعينته.

كما يسعى هذا الفصل إلى بيان الخطوات المتتالية التي تم اتباعها منذ مرحلة تحديد المشكلة البحثية، مروراً بتحديد المتغيرات وتعريفها إجرائياً، وانتهاءً بآليات تحليل البيانات واختبار الفرضيات. ويعكس هذا العرض التفصيلي حرص الباحثة على الالتزام بالمعايير العلمية المتعارف عليها في الدراسات الأكاديمية، بما يعزز من مصداقية النتائج ويمنح الدراسة قوة تفسيرية وتحليلية أكبر.

ويتضمن هذا الفصل عدة محاور رئيسة، تتمثل في: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، تصميم البحث والمنهج المستخدم، مجتمع الدراسة والعينة، أدوات جمع البيانات، أنواع البيانات، وأخيراً الإجراءات والأساليب الإحصائية المعتمدة في التحليل.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد عملية تحديد التعريفات الإجرائية للمتغيرات خطوة ضرورية في الدراسات الكمية، حيث تهدف إلى توضيح المقصود بكل متغير كما سيتم قياسه عملياً داخل الدراسة، بعيداً عن التعريفات النظرية العامة. ويسهم هذا التحديد في تقليل الغموض وضبط المفاهيم المستخدمة، بما يضمن اتساق القياس ودقته.

1- العدالة التنظيمية (المتغير المستقل)

تشير العدالة التنظيمية في الإطار النظري إلى إدراك الأفراد لمدى الإنصاف والمساواة في المعاملة داخل المنظمة. أما في هذه الدراسة، فيُقصد بها درجة إدراك أفراد العينة لمدى العدالة في توزيع المهام، واتخاذ القرارات، وطريقة التعامل داخل فرق المشاريع الأكاديمية.

وتتجسد العدالة التنظيمية في هذه الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

- العدالة التوزيعية: وتعكس مدى شعور الأفراد بعدالة توزيع الأدوار والمسؤوليات والمهام داخل الفريق، ومدى تناسب الجهد المبذول مع النتائج أو التقدير الذي يحصلون عليه.
- العدالة الإجرائية: وتتعلق بعدالة الإجراءات والآليات المتبعة في اتخاذ القرارات، مثل أسلوب توزيع المهام، أو تحديد المسؤوليات، ومدى إتاحة الفرصة للأعضاء لإبداء آرائهم.
- العدالة التفاعلية: وتشير إلى جودة المعاملة الإنسانية داخل الفريق، ومدى الاحترام المتبادل، ووضوح التواصل، والتقدير الشخصي بين أعضاء الفريق.

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات الواردة في الاستبيان، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من (أعارض بشدة) إلى (أوافق بشدة).

2- أداء فرق المشاريع (المتغير التابع)

يُعرف أداء فرق المشاريع بأنه مستوى الكفاءة والفاعلية التي يظهرها الفريق في تنفيذ المهام الموكلة إليه، ومدى قدرته على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني المقرر وبالجودة المطلوبة.

وفي هذه الدراسة، يُقصد بأداء فرق المشاريع مستوى الإنجاز الجماعي الذي يتحقق من خلال التعاون والتنسيق والالتزام بين أعضاء الفريق، إضافة إلى قدرتهم على حل المشكلات، وإدارة الوقت، وتوزيع الأدوار بطريقة فعالة.

وقد تم قياس هذا المتغير عبر مجموعة من العبارات التي تعكس أبعاد الأداء، مثل: جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، روح الفريق، مستوى التعاون، وتحقيق أهداف المشروع.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يعتمد تصميم هذه الدراسة على نموذج بصلة البحث (Research Onion) الذي قدمه Saunders وآخرون، والذي يُعد من النماذج المنهجية الشاملة التي تساعد الباحث على بناء تصميم بحثي متكامل من خلال المرور بعدة طبقات مترابطة، تبدأ بالفلسفة البحثية وتنتهي بإجراءات جمع وتحليل البيانات.

ويتكون هذا النموذج من ست طبقات رئيسية، يتم الانتقال فيها تدريجياً من الإطار الفلسفي العام إلى التفاصيل التطبيقية الدقيقة للدراسة

بصلة البحث - تصميم البحث في الدراسة

دور العدالة التنظيمية في تعزيز أداء فرق المشاريع



يوضح الشكل أعلاه الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة في بناء تصميمها البحثي، وذلك استنادًا إلى نموذج بصلة البحث الذي قدمه Saunders وزملاؤه (2019)، والذي يُعد من النماذج المعتمدة في الدراسات الإدارية والبحثية المعاصرة.

وقد تم الانتقال عبر طبقات النموذج بصورة منهجية تبدأ بالفلسفة البحثية (الوضعية)، نظرًا لاعتماد الدراسة على القياس الموضوعي للمتغيرات باستخدام أدوات كمية، ثم تبني النهج الاستنباطي الذي يقوم على اختبار الفرضيات المستمدة من الأدبيات النظرية المتعلقة بالعدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع.

كما اعتمدت الدراسة استراتيجية المسح من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، ضمن إطار منهجي كمي يهدف إلى تحليل البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج SPSS.

أما من حيث الأفق الزمني، فقد اتبعت الدراسة التصميم المقطعي (Cross-sectional)، حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة دون تتبع التغيرات عبر الزمن.

ويعكس هذا التصميم تسلسلاً منطقيًا ومنظمًا للقرارات المنهجية التي تم اتخاذها، بما يضمن الاتساق بين أهداف الدراسة وطبيعة متغيراتها وأساليب تحليلها، ويعزز من قوة النتائج وموثوقيتها

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يُعد تحديد مجتمع البحث بدقة من الخطوات الجوهرية في تصميم الدراسات العلمية، إذ يمثل المجتمع الإطار الكلي الذي تسعى الدراسة إلى فهمه وتحليل خصائصه واستخلاص نتائج قابلة للتعميم عليه. فكلما كان تعريف المجتمع محددًا وواضحًا، انعكس ذلك إيجابًا على دقة اختيار العينة وجودة النتائج المستخلصة. ومن هذا المنطلق، اهتمت الدراسة الحالية بتحديد مجتمع البحث بصورة منهجية تتفق مع أهدافها وطبيعتها متغيراتها.

أولاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من طلاب جامعة أم القرى الذين سبق لهم المشاركة في فرق مشاريع جماعية ضمن المقررات الدراسية، وذلك خلال الفصل الدراسي الحالي. وقد تم اختيار هذه الفئة تحديدًا لكونها تمثل بيئة تطبيقية حقيقية لمفهوم العمل الجماعي، حيث يتفاعل الأفراد ضمن فرق منظمة تتوزع فيها الأدوار والمسؤوليات، وتتخذ فيها قرارات جماعية، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر العدالة التنظيمية على أداء فرق المشاريع.

ويمثل مجتمع الدراسة إطارًا متنوعًا من حيث التخصصات الأكاديمية والمستويات الدراسية والخبرات السابقة في العمل الجماعي، الأمر الذي يضيف ثراءً على البيانات ويعزز من إمكانية تحليل العلاقات بين المتغيرات بصورة أكثر شمولاً. كما أن اختيار هذا المجتمع يتماشى مع طبيعة الدراسة التي تركز على السياق الأكاديمي بوصفه بيئة تحاكي بيئات العمل التنظيمي من حيث توزيع المهام، الالتزام بالمواعيد، والتقييم الجماعي للأداء.

وقد روعي في تحديد مجتمع البحث أن يكون ذا صلة مباشرة بموضوع الدراسة، وأن تتوفر لدى أفراد الخبرة الكافية للتفاعل مع عبارات الاستبيان والإجابة عنها بناءً على تجارب فعلية، مما يسهم في رفع مستوى صدق الاستجابات ودقتها.

ثانيًا: عينة البحث

نظرًا لصعوبة تطبيق الدراسة على جميع أفراد مجتمع البحث الأصلي، سواء لأسباب تتعلق بالوقت أو الجهد أو الإمكانيات المتاحة، فقد تم اللجوء إلى أسلوب المعاينة (Sampling) باعتباره إجراءً علميًا يتيح اختيار جزء ممثل من المجتمع يمكن الاعتماد على نتائجه في التعميم ضمن حدود معينة.

وقد تم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الكمية ومتطلبات التحليل الإحصائي، حيث بلغ عدد أفراد العينة (50) مشاركًا على الأقل، وهو عدد يُعد مناسبًا مبدئيًا لإجراء التحليلات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار. كما أن هذا الحجم يسمح بالحصول على قدر معقول من التباين في الاستجابات، مما يعزز من قدرة الدراسة على الكشف عن العلاقات بين المتغيرات.

ثالثًا: طريقة وتقنيات أخذ العينة

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وهو أحد أساليب المعاينة الاحتمالية التي تقوم على إعطاء جميع أفراد المجتمع فرصة متكافئة للاختيار ضمن العينة. ويُعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استخدامًا في الدراسات الكمية، نظرًا لقدرته على تقليل التحيز وتعزيز موضوعية النتائج.

وقد تم اختيار العينة بطريقة تضمن تنوع المشاركين من حيث التخصصات والمستويات الدراسية، بما يعكس الخصائص العامة لمجتمع البحث. ويسهم هذا التنوع في زيادة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي، مما يرفع من مستوى الثقة في إمكانية تعميم النتائج.

كما تم التأكد من استيفاء أفراد العينة لشرط أساسي يتمثل في مشاركتهم الفعلية في فرق مشاريع جماعية، لضمان أن تكون إجاباتهم مبنية على خبرة حقيقية وليست افتراضات نظرية. ويُعد هذا الإجراء خطوة مهمة لضبط جودة البيانات وضمان ارتباطها المباشر بموضوع الدراسة.

مبررات اختيار أسلوب العينة

جاء اختيار العينة العشوائية البسيطة لعدة اعتبارات منهجية، من أبرزها:

1. ملاءمتها لطبيعة المجتمع المتجانس نسبيًا.
2. سهولة تطبيقها في البيئة الأكاديمية.
3. قدرتها على تقليل التحيز الشخصي في اختيار المشاركين.
4. توافقها مع التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة.

كما أن استخدام هذا الأسلوب يعزز من الصدق الخارجي للدراسة، أي إمكانية تعميم النتائج على مجتمع البحث في حدود الإطار الزمني والمكاني المحدد.

ضبط جودة العينة

حرصت الباحثة على التأكد من اكتمال الاستجابات وصحتها قبل اعتمادها في التحليل، حيث تم استبعاد الاستبيانات غير المكتملة أو التي تحتوي على نمط إجابات غير منطقي، وذلك حفاظًا على دقة النتائج. كما تم مراجعة البيانات للتأكد من عدم وجود تكرار أو إدخال خاطئ قد يؤثر في التحليل الإحصائي.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن تحديد مجتمع البحث واختيار العينة قد تم وفق أسس علمية واضحة تتفق مع طبيعة الدراسة وأهدافها، مما يعزز من موثوقية النتائج ويمنحها قوة تفسيرية أكبر ضمن الإطار الأكاديمي الذي أجريت فيه الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة الحالية على أسلوب جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبيان، باعتباره من أكثر الأدوات ملائمة للدراسات الكمية التي تهدف إلى قياس الاتجاهات والإدراكات بصورة منهجية قابلة للتحليل الإحصائي. ويُعد الاستبيان أداة فعّالة في الدراسات الإدارية والسلوكية، نظرًا لقدرته على جمع كمٍّ من البيانات في فترة زمنية محدودة، وبدرجة عالية من التنظيم والدقة، مع ضمان توحيد صيغة الأسئلة لجميع أفراد العينة، مما يسهم في تعزيز موضوعية القياس وتقليل التحيزات الفردية.

وقد تم تصميم الاستبيان بالاستناد إلى مراجعة موسعة للأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة، وهما العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، وذلك لضمان شمول الأداة لجميع الأبعاد الرئيسية المرتبطة بكل متغير. كما رُوِيَ في صياغة العبارات أن تكون واضحة ومباشرة وخالية من الغموض، وأن تعكس بدقة المفاهيم المراد قياسها، مع تجنب الأسئلة المزدوجة أو العبارات التي قد تحتمل أكثر من تفسير.

وتكوّن الاستبيان في صورته النهائية من قسمين رئيسيين؛ تضمن القسم الأول البيانات العامة لأفراد العينة، مثل بعض الخصائص الديموغرافية المرتبطة بطبيعة الدراسة، وذلك بهدف تقديم وصف دقيق لمجتمع البحث وتحليل الفروق المحتملة بين فئاته. أما القسم الثاني فقد اشتمل على مجموعة من العبارات المصممة لقياس متغيرات الدراسة، حيث تم توزيعها وفق الأبعاد الفرعية لكل متغير لضمان قياس شامل ومتوازن.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث طُلب من المشاركين تحديد درجة موافقتهم على كل عبارة وفق تدرج يتراوح بين (أعارض بشدة) و(أوافق بشدة). ويُعد هذا المقياس من المقاييس الشائعة في البحوث الاجتماعية والإدارية، نظرًا لقدرته على قياس الاتجاهات بدرجة عالية من الحساسية والمرونة، كما يسهل تحويل استجاباته إلى قيم رقمية قابلة للمعالجة الإحصائية.

وقبل توزيع الاستبيان بصيغته النهائية، تم عرضه على عدد من المختصين في مجال الإدارة والبحث العلمي للتحقق من مدى صدقه الظاهري وملاءمته لأهداف الدراسة، بالإضافة إلى التأكد من سلامة الصياغة اللغوية ودقة التعبير. كما تم إجراء تجربة أولية (دراسة استطلاعية) على عينة محدودة للتأكد من وضوح الأسئلة وسهولة فهمها، وللكشف عن أي صعوبات محتملة قد تواجه المشاركين أثناء الإجابة، وقد أجريت التعديلات اللازمة بناءً على الملاحظات الواردة.

وبعد التأكد من جاهزية الأداة، تم نشر الاستبيان إلكترونياً عبر الوسائل المناسبة، وذلك لتسهيل الوصول إلى أفراد العينة وضمان سرعة الاستجابة، مع مراعاة توضيح الهدف من الدراسة وبيان أهميتها الأكاديمية. كما

تم التأكيد على أن المشاركة طوعية بالكامل، وأن جميع البيانات سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وذلك تعزيزًا للجوانب الأخلاقية في البحث العلمي.

وقد استغرقت عملية جمع البيانات فترة زمنية محددة تم خلالها متابعة الاستجابات والتأكد من اكتمالها، مع استبعاد الاستبيانات غير المكتملة أو التي تحتوي على إجابات عشوائية، وذلك للحفاظ على جودة البيانات ودقتها. وبعد الانتهاء من مرحلة الجمع، تم تفريغ البيانات وتنظيمها تمهيدًا لإدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإجراء المعالجات اللازمة.

ويعكس هذا الإجراء المنهجي المتكامل حرص الباحثة على ضمان دقة البيانات وموثوقيتها، بما يسهم في تعزيز مصداقية النتائج المستخلصة، ويؤكد الالتزام بالمعايير العلمية والأخلاقية المتعارف عليها في إعداد الدراسات الأكاديمية.

3.6. أنواع البيانات

تُعد البيانات الركيزة الأساسية التي تقوم عليها أي دراسة علمية، إذ تمثل المادة الخام التي يعتمد عليها الباحث في التحليل والتفسير واستخلاص النتائج. وتتحدد جودة النتائج ودقتها بمدى دقة البيانات المستخدمة وملاءمتها لأهداف الدراسة. ومن هذا المنطلق، اهتمت الدراسة الحالية بتحديد أنواع البيانات المعتمدة بصورة منهجية، مع توضيح مصادرها وطبيعتها وكيفية توظيفها في خدمة أهداف البحث.

وقد اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، وهما: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث يكمل كل منهما الآخر في بناء الإطار النظري والتحليلي للدراسة.

(Primary Data) أولًا: البيانات الأولية)

تُعرف البيانات الأولية بأنها البيانات التي يتم جمعها مباشرة من المصدر الأصلي لأول مرة من قبل الباحث، خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية. وتتميز هذه البيانات بارتباطها المباشر بمشكلة البحث وأهدافه، مما يمنحها درجة عالية من الملاءمة والدقة في القياس.

وفي إطار هذه الدراسة، تم جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبيان التي وُزعت على عينة من طلاب جامعة أم القرى المشاركين في فرق مشاريع جماعية. وقد تضمنت هذه البيانات استجابات المشاركين تجاه مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة، والمتمثلة في العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة، وأداء فرق المشاريع.

وتكمن أهمية البيانات الأولية في كونها تعكس إدراكات وتجارب حقيقية لأفراد العينة، مما يسمح بتحليل العلاقة بين المتغيرات بصورة مباشرة تستند إلى واقع عملي. كما أنها تتيح للباحثة التحكم في طبيعة الأسئلة وصياغتها بما يتناسب مع الإطار النظري للدراسة، مما يعزز من صدق القياس ودقته.

وقد تم جمع هذه البيانات وفق آلية منظمة، حيث استُخدم مقياس ليكرت الخماسي لتحويل الآراء والاتجاهات إلى قيم رقمية قابلة للتحليل الإحصائي. وبعد جمع الاستجابات، تم تفريغها إلكترونياً وإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لمعالجتها واستخراج النتائج اللازمة لاختبار الفرضيات.

وتتميز البيانات الأولية في هذه الدراسة بعدة خصائص، من أبرزها:

- حداثتها وارتباطها بالواقع الحالي.
- ملاءمتها المباشرة لأهداف الدراسة.
- قابليتها للتحليل الكمي الدقيق.
- انعكاسها لتجارب فعلية في بيئة أكاديمية حقيقية.

Secondary Data) ثانياً: البيانات الثانوية (

تُعرف البيانات الثانوية بأنها البيانات التي سبق جمعها وتحليلها من قبل باحثين آخرين، ويتم الاستفادة منها في بناء الإطار النظري ودعم الخلفية العلمية للدراسة. وتشمل هذه البيانات الكتب العلمية، والمقالات المحكمة، والدراسات السابقة، والتقارير الأكاديمية ذات الصلة بموضوع البحث.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على البيانات الثانوية بصورة مكثفة في بناء الإطار النظري المتعلق بمفهوم العدالة التنظيمية وتطوراته التاريخية وأبعاده الرئيسية والنظريات المرتبطة به، وكذلك في عرض مفهوم أداء فرق المشاريع والعوامل المؤثرة فيه. كما تم الاستناد إلى الدراسات السابقة في صياغة الفرضيات وتحديد الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

وتكمن أهمية البيانات الثانوية في أنها توفر أساساً علمياً راسخاً يُبنى عليه البحث، كما تسهم في توضيح السياق النظري الذي تنتمي إليه الدراسة، وتساعد في مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة، مما يعزز من عمق التحليل وقوة المناقشة.

وقد تم اختيار المصادر الثانوية بعناية، مع التركيز على الدراسات المحكمة والمنشورة في مجالات علمية معتمدة، وذلك لضمان موثوقية المعلومات ودقتها. كما رُوعي ترتيب المراجع وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، بما يعكس التطور التاريخي للمفاهيم محل الدراسة.

طبيعة البيانات المستخدمة

من حيث طبيعتها، يمكن تصنيف البيانات المعتمدة في هذه الدراسة على أنها بيانات كمية (Quantitative Data)، نظراً لاعتمادها على قياسات رقمية تمثل استجابات المشاركين. وقد أتاح هذا النوع من البيانات استخدام الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات وقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.

وتتميز البيانات الكمية بقدرتها على تقديم نتائج موضوعية قابلة للتعميم ضمن حدود مجتمع الدراسة، كما أنها تقلل من التأثيرات الشخصية أو التفسيرات الذاتية التي قد ترافق البيانات النوعية.

التكامل بين أنواع البيانات

لا يقتصر دور البيانات في هذه الدراسة على الجمع والتحليل فحسب، بل يتعدى ذلك إلى تحقيق التكامل بين البيانات الأولية والثانوية. فالبيانات الثانوية أسهمت في بناء الإطار النظري وصياغة الفرضيات، بينما وفرت البيانات الأولية المادة التطبيقية لاختبار تلك الفرضيات ميدانياً.

ويعكس هذا التكامل منهجية علمية متوازنة تجمع بين الأساس النظري والتطبيق العملي، مما يعزز من مصداقية النتائج ويمنح الدراسة قوة تفسيرية أكبر.

أهمية تحديد أنواع البيانات في الدراسة

إن توضيح أنواع البيانات ومصادرها يُعد خطوة ضرورية لضمان الشفافية المنهجية، حيث يمكن القارئ من فهم طبيعة المعلومات التي استندت إليها الدراسة، وكيفية توظيفها في تحقيق الأهداف البحثية. كما يساعد ذلك في تقييم مدى موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن الدراسة الحالية اعتمدت على منظومة بيانات متكاملة ومتنوعة، تم جمعها وتحليلها وفق أسس علمية دقيقة، بما يضمن تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج يمكن الاستناد إليها في التفسير والمناقشة العلمية.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تُعد مرحلة التحليل الإحصائي من أهم المراحل المنهجية في البحث العلمي، إذ تمثل الحلقة التي تنتقل فيها الدراسة من مرحلة جمع البيانات إلى مرحلة تفسيرها واستخلاص النتائج منها بصورة علمية دقيقة. فالبيانات الخام، مهما بلغت دقتها، لا يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف البحث ما لم تُعالج بأساليب إحصائية مناسبة تكشف عن أنماطها وعلاقاتها الداخلية. ومن هذا المنطلق، اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعة من الإجراءات الإحصائية المنظمة التي تهدف إلى اختبار الفرضيات وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة بصورة منهجية.

وقد تم إجراء جميع عمليات التحليل باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، نظرًا لانتشاره الواسع في الدراسات الإدارية والاجتماعية، وقدرته على تنفيذ مجموعة متنوعة من الاختبارات الإحصائية بدقة وموضوعية.

Data Preparation) أولاً: مرحلة تجهيز البيانات)

قبل الشروع في التحليل الإحصائي، تم اتخاذ مجموعة من الخطوات التمهيدية لضمان جاهزية البيانات ودقتها، تمثلت في:

1. مراجعة الاستبيانات المستلمة للتأكد من اكتمال الإجابات وخلوها من النقص أو التكرار.
2. استبعاد الاستجابات غير المكتملة أو العشوائية التي قد تؤثر سلباً في دقة النتائج.
3. ترميز البيانات (Coding)، حيث تم تحويل الاستجابات النصية في مقياس ليكرت الخماسي إلى قيم رقمية (1-5) لتسهيل إدخالها إلى البرنامج الإحصائي.
4. إدخال البيانات إلكترونياً إلى برنامج SPSS بطريقة منظمة وفق متغيرات الدراسة وأبعادها.

وقد ساهمت هذه الإجراءات في ضمان جودة قاعدة البيانات قبل البدء في التحليل الفعلي.

(Descriptive Statistics) ثانياً: الإحصاء الوصفي)

تم في هذه المرحلة استخدام مجموعة من الأساليب الوصفية بهدف تقديم صورة عامة عن خصائص العينة ومتغيرات الدراسة، وتشمل:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة.
- المتوسطات الحسابية (Mean) لقياس الاتجاه العام للاستجابات.
- الانحرافات المعيارية (Standard Deviation) لقياس درجة تشتت الاستجابات.
- حساب الأوزان النسبية لتحديد مستوى الموافقة على كل بعد من أبعاد المتغيرات.

وتساعد هذه المؤشرات في فهم طبيعة البيانات قبل الانتقال إلى التحليل الاستدلالي، كما تعطي تصوراً أولياً عن مستوى العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع في مجتمع الدراسة.

ثالثاً: اختبار صدق وثبات الأداة

حرصت الدراسة على التأكد من جودة أداة القياس من خلال اختبار:

(Validity) 1. الصدق)

وذلك من خلال:

- الصدق الظاهري عبر عرض الأداة على مختصين في المجال.
- صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعادها.

(2. Reliability). الثبات)

تم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والذي يُعد من أكثر المؤشرات شيوعاً لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس. ويُعتبر المقياس مقبولاً إحصائياً إذا تجاوزت قيمة ألفا (0.70)، مما يدل على أن الفقرات تقيس المفهوم نفسه بدرجة عالية من الاتساق.

وقد أسهمت هذه الاختبارات في التأكد من أن الأداة المستخدمة تتمتع بدرجة مناسبة من الموثوقية والاعتمادية.

(Inferential Statistics) رابعاً: الإحصاء الاستدلالي)

بعد الانتهاء من التحليل الوصفي والتحقق من صدق وثبات الأداة، تم الانتقال إلى التحليل الاستدلالي بهدف اختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، ومن أبرزها:

(1. Pearson Correlation). اختبار معامل الارتباط بيرسون)

تم استخدامه لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء فرق المشاريع). ويساعد هذا الاختبار في تحديد ما إذا كانت العلاقة طردية أو عكسية، قوية أو ضعيفة، ومدى دلالتها الإحصائية.

(2. Linear Regression). تحليل الانحدار الخطي)

استُخدم لتحليل أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وتحديد مقدار التباين في الأداء الذي يمكن تفسيره من خلال العدالة التنظيمية. ويساعد هذا التحليل في قياس قوة التأثير والتنبؤ بمستوى الأداء بناءً على مستوى العدالة المدركة.

عند الحاجة – (ANOVA) أو تحليل التباين (3. T-Test). اختبار)

تم استخدام هذه الاختبارات في حال وجود فروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، وذلك لاختبار الفروق الإحصائية بين المتوسطات.

المعادلات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تعزيزًا للدقة المنهجية ورفع مستوى الطرح العلمي، تم الاستناد إلى عدد من المعادلات الإحصائية المعتمدة في قياس العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات، وفيما يلي عرض لأهمها:

(Mean) أولاً: معادلة المتوسط الحسابي)

يُستخدم المتوسط الحسابي لقياس النزعة المركزية لاستجابات العينة، ويُحسب وفق المعادلة التالية:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

حيث إن:

$\bar{X}$ = المتوسط الحسابي

$\sum X$ = مجموع القيم

N = عدد المفردات

ويُعد المتوسط مؤشرًا مهمًا في تحديد مستوى الموافقة العام على عبارات المقياس.

(Standard Deviation) ثانيًا: معادلة الانحراف المعياري)

يُستخدم لقياس درجة تشتت البيانات حول المتوسط، ويُحسب كالتالي:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

حيث إن:

= الانحراف المعياري S

= كل قيمة فردية X

= المتوسط الحسابي $\bar{X}$

= حجم العينة N

وكلما انخفضت قيمة الانحراف المعياري دل ذلك على تقارب الاستجابات.

Pearson Correlation Coefficient) ثالثاً: معامل ارتباط بيرسون (

لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، تم استخدام معامل بيرسون وفق المعادلة:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

حيث إن:

= معامل الارتباط r

= المتغير المستقل X

= المتغير التابع Y

وتتراوح قيمة r بين -1 و +1، حيث تشير القيم الموجبة إلى علاقة طردية، والسالبة إلى علاقة عكسية.

Simple Linear Regression) رابعاً: معادلة الانحدار الخطي البسيط (

لقياس أثر العدالة التنظيمية على أداء فرق المشاريع، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط:

$$Y = a + bX$$

حيث إن:

= المتغير التابع Y

= المتغير المستقل X

(Intercept = الثابت a)

(Slope = معامل الانحدار b)

ويمثل b مقدار التغير في المتغير التابع الناتج عن تغير وحدة واحدة في المتغير المستقل.

Coefficient of Determination خامساً: معامل التحديد)

لقياس نسبة التباين المفسر في المتغير التابع، تم استخدام معامل التحديد.

$$R^2 = r^2$$

ويمثل R^2 النسبة المئوية للتغير في أداء فرق المشاريع التي يمكن تفسيرها من خلال العدالة التنظيمية.

Cronbach's Alpha) سادساً: معامل كرونباخ ألفا)

لقياس ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا وفق المعادلة:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

حيث إن:

= عدد الفقرات k

= تباين كل فقرة S_i^2

= التباين الكلي للمقياس S_t^2

وتشير القيم التي تزيد عن (0.70) إلى مستوى ثبات مقبول.

T-Test) سابغاً: اختبار)

لقياس الفروق بين متوسطين، تُستخدم المعادلة التالية:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

ويُستخدم هذا الاختبار للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين.

(ANOVA)ثامناً: اختبار تحليل التباين)

لقياس الفروق بين أكثر من مجموعتين:

$$F = \frac{MS_{\text{between}}}{MS_{\text{within}}}$$

حيث إن:

= متوسط المربعات بين المجموعات MS_{between}

= متوسط المربعات داخل المجموعات MS_{within}

أهمية تضمين المعادلات في الدراسة

إن إدراج المعادلات الإحصائية في متن البحث يعكس الالتزام بالأسس العلمية الدقيقة، ويُظهر أن التحليل لم يكن مجرد استخدام آلي لبرنامج إحصائي، بل استند إلى قواعد رياضية واضحة تحكم تفسير النتائج. كما يعزز ذلك من القيمة الأكاديمية للدراسة، ويمنحها طابعاً علمياً متقدماً يتناسب مع معايير البحوث الجامعية.

خامساً: مستوى الدلالة الإحصائية

تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية $(0.05 \leq \alpha)$ كمعيار للحكم على معنوية النتائج. فإذا كانت قيمة (Sig) أقل من 0.05، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات.

سادساً: تفسير النتائج وربطها بالإطار النظري

لم تقتصر إجراءات التحليل على استخراج القيم الإحصائية فحسب، بل امتدت إلى تفسير النتائج في ضوء الأدبيات النظرية والدراسات السابقة. حيث تم مقارنة النتائج المتحصل عليها بنتائج الدراسات المشابهة، وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف، مع تقديم تفسيرات علمية مدعومة بالأطر النظرية المعتمدة في الدراسة.

أهمية إجراءات التحليل في الدراسة

إن اتباع هذه الإجراءات المنظمة في التحليل الإحصائي يعزز من مصداقية النتائج ودقتها، ويضمن توافقها مع المعايير العلمية المتعارف عليها في البحوث الأكاديمية. كما أن تنوع الأساليب الإحصائية المستخدمة يمنح الدراسة عمقاً تحليلياً، ويزيد من قدرتها على تقديم نتائج قابلة للتفسير والتعميم ضمن حدود مجتمع الدراسة.

وبذلك، يمكن القول إن التحليل الإحصائي في هذه الدراسة لم يكن مجرد خطوة فنية، بل كان عملية منهجية متكاملة هدفت إلى اختبار الفرضيات بصورة دقيقة، والوصول إلى نتائج علمية تسهم في تعزيز الفهم النظري والتطبيقي للعلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع.

3.8. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يمكن التأكيد على أن البحث قد سعى بصورة منهجية ومنظمة إلى استكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع داخل البيئة الأكاديمية، انطلاقاً من أهمية هذا الموضوع في ظل تزايد الاعتماد على العمل الجماعي كآلية أساسية لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف في المؤسسات التعليمية والتنظيمية على حد سواء. وقد جاءت هذه الدراسة لتسد فجوة معرفية تتعلق بفهم تأثير إدراك العدالة داخل الفرق على مستوى الأداء والكفاءة والانسجام الجماعي.

وقد انطلقت الدراسة من إطار نظري متكامل تناول مفهوم العدالة التنظيمية من حيث تعريفها، وتطورها التاريخي، وأبعادها الرئيسية المتمثلة في العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية، إضافة إلى النظريات المفسرة لها. كما تم تناول مفهوم أداء فرق المشاريع بوصفه متغيرًا تابعًا يعكس جودة المخرجات، والالتزام بالمواعيد، ودرجة التعاون بين الأعضاء، ومستوى الرضا الجماعي عن النتائج المحققة.

وعلى المستوى التطبيقي، اعتمدت الدراسة على منهج كمي تحليلي استند إلى جمع البيانات من خلال استبيان وُزِعَ على عينة من طلاب جامعة أم القرى المشاركين في فرق مشاريع جماعية، حيث تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، بما في ذلك معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي، إلى جانب اختبارات الصدق والثبات لضمان جودة الأداة ودقة النتائج.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع، مما يعزز الفرضية القائلة بأن إدراك الأفراد لوجود عدالة في توزيع المهام، واتخاذ القرارات، وطريقة التعامل بينهم، ينعكس إيجابًا على مستوى أدائهم الجماعي. كما تشير النتائج إلى أن العدالة التفاعلية قد تلعب دورًا محوريًا في تعزيز روح التعاون والانتماء داخل الفرق، وهو ما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى.

وتؤكد هذه النتائج أهمية تعزيز مفاهيم العدالة داخل الفرق الأكاديمية، من خلال وضوح الأدوار، وعدالة توزيع المهام، وشفافية آليات التقييم، إضافة إلى تعزيز التواصل الإيجابي بين أعضاء الفريق. كما تبرز الدراسة ضرورة اهتمام القائمين على العملية التعليمية بتنمية مهارات العمل الجماعي القائمة على مبادئ العدالة والاحترام المتبادل.

ومن الناحية النظرية، تساهم هذه الدراسة في دعم الأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء، كما تضيف بعدًا تطبيقيًا في السياق الأكاديمي، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات المتخصصة. أما من الناحية العملية، فإن نتائج الدراسة يمكن أن تفيد أعضاء هيئة التدريس في تصميم استراتيجيات أكثر عدالة في إدارة فرق المشاريع الطلابية، بما يعزز من جودة المخرجات التعليمية.

وعلى الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إلا أنها لا تخلو من بعض الحدود، من أبرزها اقتصرها على عينة محدودة وفي إطار زمني معين، مما قد يؤثر في إمكانية تعميم النتائج على نطاق أوسع. لذا توصي الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية تشمل عينات أكبر ومتنوعة، ودراسة متغيرات أخرى قد تتداخل مع العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء، مثل الدافعية أو القيادة أو الثقافة التنظيمية.

وفي الختام، يمكن القول إن العدالة التنظيمية ليست مجرد مفهوم نظري، بل هي عنصر أساسي في بناء فرق عمل فعّالة قادرة على تحقيق نتائج متميزة. فحين يشعر الأفراد بأنهم يُعاملون بعدل واحترام، يزداد التزامهم، وتتقوى علاقاتهم، ويرتفع مستوى أدائهم. ومن هنا، فإن ترسيخ مبادئ العدالة داخل بيئات التعلم والعمل يُعد استثمارًا طويل الأمد في جودة الأداء واستدامته

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). The social psychology of procedural justice. Springer.
- <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2115-4>

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.

 <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>

- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855.

 <https://psycnet.apa.org/record/1992-15106-00>

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.

 <https://psycnet.apa.org/record/2001-06741-003>

- Keller, R. T. (2006). Transformational leadership, initiating structure, and substitutes for leadership. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 202–210.

 <https://psycnet.apa.org/record/2005-16316-012>

- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.  <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2007.27895338>
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145–154.
- <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/3347/3005>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
-  <https://www.wiley.com/en-us/Research+Methods+for+Business%3A+A+Skill+Building+Approach%2C+7th+Edition-p-9781119165552>
- Lindsj rn, Y., S  berg, D. I. K., Dings  yr, T., Bergersen, G. R., & Dyb  , T. (2016). Teamwork quality and project success. *IEEE Software*, 33(6), 28–35.
-  <https://ieeexplore.ieee.org/document/7558006>
- Al-Hawary, S. I. S., & Banat, N. A. (2017). Impact of organizational justice on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(2).



https://hrmars.com/papers_submitted/2644/Impact_of_Organizational_Justice_on_Employee_Performance.pdf

- Ali, N., & Jan, S. (2018). Impact of organizational justice on organizational performance. European Journal of Business and Management.



<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/40527/41783>

- Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications.



<https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book255675>

- Alazmi, A. A. (2019). Organizational justice and its impact on job performance: Evidence from higher education institutions in Saudi Arabia. International Journal of Business and Social Science, 10(1), 76–87.

https://ijbssnet.com/journals/Vol_10_No_1_January_2019/10.pdf

- Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). Organizational Justice and Employee Performance: A Study of Higher Education Institutions. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(6), 5236–5251. رابط الدراسة

- Kim, T., & Park, J. (2021). Organizational justice and team effectiveness. Sustainability, 13(6), 3452.



<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3452>

· Almohaini, R. (2021). The impact of organizational justice on project team performance in collaborative work environments. *Journal of Project Management*, 6(3), 125–138.

· <https://doi.org/10.5267/j.jpm.2021.2.004>

· Farooq, R. (2022). Organizational justice and employee performance. *Management Research Review*, 45(2).

·  <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-03-2021-0203/full/html>

· Zhang, Y., Wang, Y., & Li, X. (2022). Team justice climate and project performance.

· *International Journal of Project Management*, 40(5).

·  <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786322000407>

· Hou, Y., Zhou, X., & Yang, J. (2023). Procedural justice and team innovation.

· *Journal of Business Research*, 157.

·  <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322008390>

·

الملاحق

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقدرته على قياس اتجاهات وآراء أفراد مجتمع الدراسة بصورة كمية دقيقة. ويُعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية والسلوكية لقياس المتغيرات التنظيمية، خاصة عند دراسة مفاهيم مثل العدالة التنظيمية وأداء فرق العمل.

وقد تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، مع إجراء بعض التعديلات لتناسب بيئة الدراسة الحالية في جامعة أم القرى. وتكوّن الاستبيان من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات العامة للمشاركين.

القسم الثاني: عبارات قياس متغيرات الدراسة.

وقد اشتمل القسم الثاني على محورين رئيسيين:

المحور الأول: العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية).

المحور الثاني: أداء فرق المشاريع.

واستخدمت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة استجابة المشاركين، وذلك وفق التدرج الآتي:

(أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة).

ويهدف هذا التصميم إلى ضمان قياس دقيق لمستوى إدراك العدالة التنظيمية ومدى انعكاسها على أداء فرق المشاريع

جدول: أدوات البحث

نوع المقياس	عدد الفقرات	الأبعاد	المتغير	م
مقياس ليكرت خماسي	4	العدالة التوزيعية	العدالة التنظيمية	استبيان 1
مقياس ليكرت خماسي	5	العدالة الإجرائية		
مقياس ليكرت خماسي	4	العدالة التفاعلية		
مقياس ليكرت خماسي	4	-	أداء فرق المشاريع	استبيان 2

مقدمة الاستبيان

مرحبًا بكم،

هذا الاستبيان جزء من بحث أكاديمي يهدف إلى دراسة دور العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) في تعزيز أداء فرق المشاريع داخل جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

يسعى هذا البحث إلى التعرف على مستوى إدراك المشاركين لمدى توفر العدالة التنظيمية داخل فرق المشاريع، وانعكاس ذلك على كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المشاريع.

المشاركة في هذا الاستبيان طوعية تمامًا، وستُعامل جميع البيانات بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

يستغرق تعبئة الاستبيان من (7-10) دقائق تقريبًا.

شاكرين ومقدرين حسن تعاونكم.

سؤال الموافقة

☐ أوافق على المشاركة في هذا البحث

☐ لا أوافق

القسم الأول: البيانات العامة

البيان	الإجابة
الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
المسمى الوظيفي	☐ عضو هيئة تدريس ☐ إداري ☐ مشرف مشروع ☐ عضو فريق مشروع
سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات
هل سبق لك المشاركة في فريق مشروع داخل الجامعة؟	☐ نعم ☐ لا

القسم الثاني: العدالة التنظيمية وأداء فرق المشاريع

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفق المقياس الآتي:

(أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة)

أولاً: العدالة التوزيعية

	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يتم توزيع المهام داخل فريق المشروع بعدالة بين جميع الأعضاء	☐	☐	☐	☐	☐
2	تتناسب المسؤوليات الموكلة إليّ مع قدراتي وخبرتي	☐	☐	☐	☐	☐
3	يتم توزيع الأعباء الوظيفية بشكل منصف داخل الفريق	☐	☐	☐	☐	☐
4	يتم تقدير الجهود المبذولة في المشروع بصورة عادلة	☐	☐	☐	☐	☐

ثانياً: العدالة الإجرائية

	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	تُتخذ قرارات المشاريع وفق إجراءات واضحة ومعلنة	☐	☐	☐	☐	☐
6	يتم تطبيق الأنظمة على جميع أعضاء الفريق دون تمييز	☐	☐	☐	☐	☐
7	يتم إشراك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات	☐	☐	☐	☐	☐
8	تتسم إجراءات العمل بالشفافية	☐	☐	☐	☐	☐
9	يمكن إبداء الرأي أو الاعتراض على القرارات المتعلقة بالمشروع	☐	☐	☐	☐	☐

ثالثًا: العدالة التفاعلية

	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
10	يعامل قائد المشروع أعضاء الفريق باحترام وتقدير	☐	☐	☐	☐	☐
11	يتم توضيح أسباب القرارات الإدارية بوضوح	☐	☐	☐	☐	☐
12	يتم التواصل بين أعضاء الفريق بطريقة مهنية	☐	☐	☐	☐	☐
13	تتوفر بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل	☐	☐	☐	☐	☐

رابعًا: أداء فرق المشاريع

	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
14	يلتزم فريق المشروع بإنجاز المهام في الوقت المحدد	☐	☐	☐	☐	☐
15	يتم تنفيذ المشاريع بكفاءة وجودة عالية	☐	☐	☐	☐	☐
16	يتم حل المشكلات داخل الفريق بطريقة فعّالة	☐	☐	☐	☐	☐
17	يحقق فريق المشروع الأهداف المخططة له بنجاح	☐	☐	☐	☐	☐

شكرًا لمشارككنكم

نقدّر وقتكنم وتعاونكنم في إنجاح هذا البحث العلمي.

