



مشروع التخرج

"تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي"

إعداد الطالب: عمر عبدالعزيز الراجحي

الرقم الجامعي: 222000157

المقرر: Final project – MGM496

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٦

١. عنوان البحث:

أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة على موظفي شركة المراعي

٢. مقدمة البحث:

تُعد العدالة التنظيمية من المفاهيم المحورية في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، حيث تعكس مدى شعور الموظفين بالإنصاف والمساواة داخل بيئة العمل. تتكون العدالة التنظيمية من ثلاثة أبعاد رئيسية: العدالة التوزيعية (التي تتعلق بتوزيع المكافآت والرواتب)، والعدالة الإجرائية (التي تتعلق بموضوعية الإجراءات والسياسات)، والعدالة التفاعلية (التي تتعلق بجودة التعامل والاحترام بين الإدارة والموظفين).

من ناحية أخرى، يُعتبر الرضا الوظيفي مؤشراً أساسياً على الصحة التنظيمية واستقرار المؤسسة، حيث يرتبط بانخفاض نسبة دوران الموظفين، وزيادة الالتزام، وتحسين الإنتاجية. عندما يشعر الموظفون بأنهم يُعاملون بعدل، فإن رضاهم عن العمل يزداد، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وولائهم للمنظمة.

يتناول هذا البحث كيفية تأثير إدراك الموظفين لأبعاد العدالة التنظيمية المختلفة على مستوى رضاهم الوظيفي، وذلك بالتطبيق على موظفي شركة المراعي كإحدى أكبر الشركات السعودية في مجال الأغذية

والمشروبات. ويهدف البحث إلى تقديم رؤى استراتيجية للمديرين حول أهمية تعزيز العدالة في بيئة العمل لتحقيق رضا وظيفي أعلى واستقرار تنظيمي أفضل.

٣. مشكلة البحث:

تعاني بعض المؤسسات السعودية من ارتفاع معدلات دوران الموظفين، وضعف الانتماء التنظيمي، وانخفاض مستوى الإنتاجية، ويعود ذلك في كثير من الحالات إلى شعور الموظفين بعدم الإنصاف في المعاملة، سواء في توزيع المكافآت، أو في وضوح الإجراءات، أو في جودة العلاقات مع المشرفين.

وتتمثل مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة المراعي؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

١. هل تؤثر العدالة التوزيعية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي؟
٢. هل تؤثر العدالة الإجرائية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي؟
٣. هل تؤثر العدالة التفاعلية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي؟

٤. أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات الأكاديمية العربية في مجال العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث أن معظم الدراسات السابقة أجريت في بيئات غربية.
- تقديم إطار مفاهيمي يوضح كيفية تأثير كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي بشكل منفصل.
- سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتطبيق هذا الموضوع في القطاعات الصناعية والغذائية السعودية.

الأهمية التطبيقية:

- مساعدة المديرين وقادة المؤسسات على فهم أهمية العدالة في تعزيز رضا الموظفين.
- تقديم توصيات عملية حول كيفية تحسين العدالة التوزيعية (مثل شفافية الرواتب والمكافآت)، والعدالة الإجرائية (مثل وضوح سياسات الترقية)، والعدالة التفاعلية (مثل تحسين التواصل والاحترام).
- تمكين شركة المراعي وغيرها من الشركات من تقليل معدلات دوران الموظفين وزيادة الولاء التنظيمي.

٥. قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- الجاروشة، محمد عبد المعطي (٢٠٢٠). أبعاد التسويق الداخلي ودورها في تحسين جودة الخدمات المصرفية المقدمة. مجلة سورمان للعلوم والتكنولوجيا.
- حورية الهادي مفتاح & عبد الكريم ساسي النسر (٢٠٢٠). أبعاد التسويق الداخلي ودورها في تحسين جودة الخدمات.
- مسعودي (دون تاريخ). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي.

المراجع الأجنبية:

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399-432.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400.
- Kim, W. (2019). Organizational justice and job satisfaction: A meta-analytic review. Sustainability, 11(15), 4125.
- Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., & Schlesinger, L. A. (2008). Putting the service-profit chain to work. Harvard Business Review
