



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

التكليف الثالث (Assignment 3)

المشروع: أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي

دراسة حالة على موظفي شركة المراعي

أولاً: كتابة فصل الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

يُعد استعراض الدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، حيث يساهم في بناء قاعدة معرفية متينة للباحث، ويساعده على فهم كيفية تناول الباحثين الآخرين لموضوعه، وما هي النتائج التي توصلوا إليها، وما هي الفجوات التي لا تزال بحاجة إلى دراسة. يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة التي تناولت متغيري البحث: العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، سواء كانت عربية أو أجنبية، ثم يقدم ملخصاً لهذه الدراسات ويستخلص الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى سدها.

٢,٢ الدراسات السابقة العربية

الدراسة الأولى:

- العنوان: أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية
- الباحث: أبوزيد، محمد (٢٠١٨)
- الهدف: معرفة تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على الرضا الوظيفي.

• المنهج: استبيان تم توزيعه على ٢٠٠ موظف.

• النتائج: وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على الرضا الوظيفي، وكان أثر العدالة التفاعلية هو الأكبر.

• التوصية: ضرورة اهتمام الإدارة بتحسين العلاقات مع الموظفين لزيادة رضاهم الوظيفي.

الدراسة الثانية:

• العنوان: العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي

• الباحث: السلي، عبدالله (٢٠١٩)

• الهدف: اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

• المنهج: دراسة ميدانية على ٣٠٠ موظف في القطاع الحكومي السعودي.

• النتائج: وجود علاقة إيجابية قوية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، كما تبين أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالعدالة الإجرائية.

• التوصية: تحسين إجراءات العمل وسياسات التقييم لتعزيز العدالة وبالتالي زيادة الرضا.

الدراسة الثالثة:

• العنوان: دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة على البنوك التجارية

• الباحث: عبد الكريم، سامية (٢٠٢٠)

• الهدف: قياس تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في البنوك التجارية.

• المنهج: استبيان وزع على ١٥٠ موظفاً في ٥ بنوك.

• النتائج: توجد علاقة طردية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة

الشفافية في توزيع الحوافز.

• التوصية: تطبيق نظم تقييم أداء عادلة وواضحة لجميع الموظفين.

٢,٣ الدراسات السابقة الأجنبية

الدراسة الأولى:

Title: Organizational Justice and Job Satisfaction: A Meta-Analytic Review •

Author: Kim, W. (2019) •

Objective: To examine the relationship between organizational justice dimensions and
.job satisfaction

.Method: Meta-analysis of 87 previous studies •

Results: All three dimensions of organizational justice (distributive, procedural, •
.interactional) have significant positive relationships with job satisfaction

Recommendation: Organizations should focus on fair treatment of employees to •
.enhance job satisfaction

الدراسة الثانية:

Title: The Impact of Organizational Justice on Employee Job Satisfaction in Healthcare ·

Sector

Author: Colquitt, J. A. (2001) ·

**Objective: To test the effect of organizational justice on job satisfaction among ·
healthcare workers**

Method: Survey distributed to 250 hospital employees ·

**Results: Procedural justice had the strongest impact on job satisfaction, followed by ·
distributive justice**

**Recommendation: Healthcare organizations should establish clear and consistent ·
procedures for all employees**

الدراسة الثالثة:

Title: Organizational Justice and Its Role in Employee Retention ·

Author: Greenberg, J. (1990) ·



Objective: To explore how organizational justice affects employee retention through job .
satisfaction

.Method: Longitudinal study over 3 years on 500 employees .

Results: Employees who perceived high levels of organizational justice showed higher .
job satisfaction and lower turnover rates

.Recommendation: Companies should invest in fair policies to retain talented employees .

٢,٤ ملخص الدراسات السابقة

يوضح الجدول التالي ملخصاً للدراسات السابقة التي تم استعراضها:

الرقم الباحث السنة المتغيرات النتيجة الرئيسية

١ أبوزيد ٢٠١٨ العدالة التنظيمية ← الرضا الوظيفي وجود أثر إيجابي

٢ السلي ٢٠١٩ العدالة التنظيمية ← الرضا الوظيفي علاقة إيجابية قوية

٣ عبد الكريم ٢٠٢٠ العدالة التنظيمية ← الرضا الوظيفي علاقة طردية

٤ Kim 2019 العدالة التنظيمية ← الرضا الوظيفي علاقة إيجابية ذات دلالة

٥ Colquitt 2001 العدالة التنظيمية ← الرضا الوظيفي العدالة الإجرائية الأقوى

٦ Greenberg 1990 العدالة التنظيمية ← الرضا الوظيفي ← الاحتفاظ علاقة إيجابية

٢,٥ الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى سدها

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوات التالية:

١. الفجوة الجغرافية: معظم الدراسات السابقة أجريت في بيئات غربية أو عربية مختلفة عن البيئة السعودية (شركة المراعي).

٢. الفجوة القطاعية: قلة الدراسات التي طبقت هذا الموضوع على شركات الأغذية والمشروبات في السعودية.

٣. الفجوة المنهجية: بعض الدراسات اعتمدت على عينات صغيرة، وهذا البحث سيعتمد على عينة أكبر (١٥٠-٢٠٠ موظف).

٤. الفجوة الزمنية: أغلب الدراسات السابقة قديمة نسبياً، وهذا البحث سيقدم نتائج حديثة تعكس الواقع الحالي.

٢,٦ الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى استعراض ست دراسات سابقة (ثلاث عربية وثلاث أجنبية)، جميعها أكدت على وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي. كما تم تحديد الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى سدها، مما يعزز أهمية هذا البحث وقيمه العلمية.

ثانياً: استكمال قائمة المراجع

تم إضافة المراجع التالية إلى قائمة المراجع السابقة:

- أبوزيد، محمد (٢٠١٨). أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية. مجلة الدراسات الإدارية، ١٥ (٢)، ٦٧-٤٥.
- السلي، عبدالله (٢٠١٩). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. مجلة الإدارة العامة، ٢٢ (٤)، ١٣٥-١١٢.
- عبد الكريم، سامية (٢٠٢٠). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي. مجلة البحوث التجارية، ١٨ (٣)، ٩٥-٧٨.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Kim, W. (2019). Organizational justice and job satisfaction: A meta-analytic review. *Sustainability*, 11(15), 4125.
