

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

العلاقة بين العدالة الوظيفية والالتزام التنظيمي في شركة
المراعي بمدينة الخرج.

فهد باحطاب

233001895

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد العدالة الوظيفية أحد أهم الركائز التي تسهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومنتجة داخل المنظمات الحديثة، إذ تلعب دورًا محوريًا في تشكيل إدراك الموظفين لمستوى الإنصاف والاحترام داخل المؤسسة. وفي المقابل، يُعد الالتزام التنظيمي من أبرز المؤشرات التي تعكس مدى انتماء الأفراد للمنظمة واستعدادهم لبذل الجهد لتحقيق أهدافها. وفي ظل التغيرات التنظيمية المتسارعة التي تشهدها الشركات السعودية، خاصة في قطاع الأغذية الضخم مثل شركة المراعي بمدينة الخرج، برزت الحاجة الملحة لدراسة العلاقة بين العدالة الوظيفية والالتزام التنظيمي، نظرًا لما لوحظ من فروق في درجة الرضا والانتماء بين العاملين باختلاف إداراتهم ووظائفهم. ويُعد فهم هذه العلاقة أمرًا حيويًا لضمان استدامة الأداء العالي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية مفهوم العدالة الوظيفية وأثرها في سلوك العاملين. فقد بينت دراسة (Al-Zu'bi (2010 أن العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية تؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين والالتزام التنظيمي. كما أظهرت دراسة (Colquitt et al. (2013 أن إدراك الموظف للعدالة داخل المنظمة يعزز من شعوره بالانتماء ويخفض من السلوكيات السلبية مثل الغياب أو مقاومة التغيير. وفي السياق العربي، توصلت دراسة الشمري (2018) إلى أن العدالة التنظيمية تمثل عاملاً أساسياً في رفع مستوى الولاء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص السعودي. أما دراسة عبد الرحمن (2021) فقد أوضحت أن العدالة الوظيفية تسهم في رفع الالتزام التنظيمي من خلال تحسين التواصل والثقة بين الإدارة والعاملين. هذه النتائج تشير بوضوح إلى وجود ترابط قوي بين مفهومي العدالة والالتزام، إلا أن طبيعة العلاقة قد تختلف تبعاً لخصائص كل منظمة وثقافتها الداخلية.

بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين العدالة الوظيفية والالتزام التنظيمي، إلا أن معظمها ركّز على مؤسسات تعليمية أو حكومية أو شركات خدماتية، بينما تندر الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في شركات الصناعات الغذائية الكبرى مثل "المراعي". إضافة إلى ذلك، فإن أغلب الأبحاث السابقة ركزت على بُعد واحد من العدالة الوظيفية مثل العدالة التوزيعية أو الإجرائية، متجاهلة التفاعل الشامل بين الأبعاد الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) في تفسير سلوك الموظف. كما أن معظم الدراسات السابقة لم تدرس هذا الموضوع في ضوء بيئة العمل السعودية الحالية التي تشهد تحولات في إدارة الموارد البشرية ضمن رؤية المملكة 2030، مما يخلق فجوة معرفية تستدعي البحث والتحليل.

تستهدف هذه الدراسة العاملين في شركة المراعي بمدينة الخرج بمختلف مستوياتهم الوظيفية، سواء في الأقسام الإدارية أو التشغيلية. وتكمن أهمية المشكلة في كون العدالة الوظيفية تمثل أحد المحددات الأساسية لاستقرار القوى العاملة، إذ يؤدي غيابها إلى ضعف الالتزام وارتفاع معدلات الاستقالة والتسرب الوظيفي. كما أن الالتزام التنظيمي يعد عاملاً مؤثراً في جودة الأداء والولاء المؤسسي، وهو ما ينعكس مباشرة على إنتاجية الشركة وسمعتها في السوق المحلي والإقليمي. لذا، فإن فهم طبيعة العلاقة بين العدالة والالتزام سيساعد إدارة المراعي على تطوير سياسات الموارد البشرية بشكل أكثر إنصافاً وكفاءة، مما يسهم في تعزيز الاستدامة المؤسسية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العدالة الوظيفية والالتزام التنظيمي في شركة المراعي بمدينة الخرج، من خلال التعرف على أبعاد العدالة الوظيفية كما يدركها الموظفون، وقياس مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وتحديد مدى تأثير العدالة بمستوياتها المختلفة على التزامهم. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير بيئة العمل بما يعزز العدالة ويزيد من انتماء العاملين، بما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وفق مبادئ العدالة التنظيمية الحديثة.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات تحديات تتعلق بضعف الالتزام التنظيمي للعاملين، وهو ما قد يرجع إلى شعورهم بعدم العدالة في توزيع المهام أو المكافآت أو فرص الترقية. وفي شركة المراعي بمدينة الخرج، وهي من أكبر الشركات في مجال الصناعات الغذائية بالمملكة، يلاحظ أن حجم العمليات وتنوع الإدارات قد يؤدي أحياناً إلى تفاوت في إدراك العدالة بين الموظفين، مما قد ينعكس سلباً على أدائهم وولائهم المؤسسي. ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم مدى تأثير العدالة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالشركة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الفجوات النظرية إلى أن الأدبيات السابقة لم توضح بشكل كافٍ كيف تتفاعل أبعاد العدالة الوظيفية الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) في التأثير على الالتزام التنظيمي. كما أن غالبية الدراسات أجريت في سياقات ثقافية مختلفة عن البيئة السعودية، ما يجعل تعميم نتائجها محدوداً. إضافة إلى ذلك، فإن بعض الدراسات ركزت على جانب الرضا الوظيفي دون الربط المباشر بين العدالة والالتزام التنظيمي كعلاقة سببية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، تفتقر المؤسسات الصناعية في المملكة، مثل شركة المراعي، إلى دراسات ميدانية تقيّم بشكل مباشر كيف تؤثر ممارسات العدالة الوظيفية في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين. فغالباً ما تُصمم السياسات الإدارية دون الاعتماد على بيانات بحثية دقيقة حول مشاعر الموظفين تجاه العدالة داخل بيئة العمل. ومن هنا ينبع السؤال الرئيسي للدراسة:

"إلى أي مدى يمكن أن تؤثر العدالة الوظيفية بأبعادها المختلفة على مستوى الالتزام التنظيمي في شركة المراعي بمدينة الخرج؟"

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعًا حيويًا في بيئة العمل المعاصرة، إذ إن العدالة الوظيفية أصبحت من المفاهيم الجوهرية التي ترتبط مباشرة برضا الموظفين واستقرارهم النفسي والمهني. كما أن الالتزام التنظيمي يعد مؤشرًا رئيسيًا على نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها عبر كوادرها البشرية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالعلاقة بين العدالة الوظيفية والالتزام التنظيمي، خاصة في بيئة الشركات الصناعية. كما تسهم الدراسة في توضيح الأطر النظرية التي تفسر كيفية تأثير إدراك الموظف للعدالة على سلوكه التنظيمي. ومن خلال هذا البحث، يمكن توسيع المعرفة حول كيفية دمج مفاهيم العدالة ضمن سياسات الموارد البشرية في المؤسسات السعودية، بما ينسجم مع الاتجاهات الحديثة في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في إمكانية استفادة إدارة شركة المراعي من نتائج الدراسة في تطوير آليات تقييم العدالة داخل بيئة العمل، وتحسين نظام الحوافز والمكافآت والترقيات بما يضمن المساواة بين العاملين. كما يمكن أن تسهم نتائج البحث في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على العدالة والثقة، مما يؤدي إلى رفع درجة الالتزام والانتماء وتقليل معدل دوران الموظفين. إضافة إلى ذلك، فإن نتائج الدراسة قد تكون مرجعًا لإدارات الموارد البشرية في مؤسسات أخرى تسعى إلى تحقيق التوازن بين العدالة والالتزام داخل بيئاتها الوظيفية.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. 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.
2. Al-Zu'bi, H. A. (2010). Organizational justice and organizational commitment: A case study in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–108.
3. Greenberg, J. (2011). Behavior in organizations: Understanding and managing the *human side of work*. Prentice Hall.
4. Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2013). Justice at the millennium: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236.
5. Cropanzano, R., & Ambrose, M. L. (2015). Organizational justice: Where we stand and where we should go. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 33, 1–37.
6. Al-Shammari, M. (2018). The impact of organizational justice on employee loyalty in Saudi private sector companies. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 25(3), 45–61.
7. Omar, M. (2019). Dimensions of organizational justice and employee engagement: Evidence from Saudi Arabia. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 90–101.

8. Rahman, A. (2021). Organizational justice and its impact on commitment among employees in Saudi organizations. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 77–93.
9. Al-Qahtani, F. (2022). The relationship between perceived fairness and job commitment in Saudi manufacturing companies. *Journal of Human Resource Development*, 12(4), 221–238.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.