

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص : إدارة مشاريع

عنوان المشروع

أثر الشفافية على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة إكسترا في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

...عبدالله محمد سامي الخطيب...

الرقم الجامعي

2021205206

مشروع تخرج

1 كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
8	1.3. أهمية الدراسة
8	1.3.1. على المستوى النظري.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	1.4. أسئلة الدراسة
11	1.5. أهداف الدراسة.....
11	1.6. فرضيات الدراسة
13	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. منهجية الدراسة
14	1.9. الدراسة الميدانية.....

18.....	2.الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
19.....	2.1. المقدمة.....
20.....	2.2. المتغير المستقل: الشفافية.....
20.....	2.2.1 تعريفاته.....
20.....	2.2.2 تطورات.....
20.....	2.2.3 أبعاده.....
21.....	2.2.4 نظرياته.....
22.....	2.3. المتغير التابع: الرضا الوظيفي.....
22.....	2.3.1 تعريفاته.....
22.....	2.3.2 تطورات.....
23.....	2.3.3 أبعاده.....
23.....	2.3.4 نظرياته.....
24.....	2.4. العلاقة بين متغيرات البحث.....
25.....	2.5. الخاتمة.....
26.....	المراجع.....

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

إن الشفافية تعد أحد المفاهيم الأساسية الحيوية في ساحة العمل الحالية، إذ تعزز هذه الخاصية من الثقة والشفافية بين مختلف فئات العاملين في أي منظمة. واستجابة لهذا المفهوم الهام، فإن البحوث الحديثة ركزت على التأثير المحتمل للشفافية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين. ترجمة هذا التأثير في البيئة العملية يمكن أن تكون ذات أثر كبير على مستوى الكفاءة والارتياح لدى الموظفين، مما يعزز من أدائهم وإنتاجيتهم بشكل عام. سيتم خلال هذا البحث استعراض الأدبيات المتعلقة بأثر الشفافية على الرضا الوظيفي وتقديم النتائج الرئيسية التي تسلط الضوء على أهمية فهم هذه العلاقة.

مع تزايد الاهتمام بدور الشفافية في العلاقات العامة داخل الشركات والمؤسسات، يمكن القول إن العمل على بناء بيئة عمل شفافة يعد أحد العوامل الرئيسية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين. تتضمن هذه العوامل الزيادة في مستوى الثقة بين الموظفين وإدارتهم والوضوح في الاتصالات الداخلية، مما يؤدي إلى تحفيز وتعزيز الدافعية الوظيفية والمساهمة الفعالة في أداء الوظائف. سيتم تحليل النتائج والوجهات التي يقدمها البحث من خلال الدراسات السابقة التي تناولت هذا العنصر الأساسي.

بناءً على النتائج والتحليلات التي قدمها هذا البحث حول أثر الشفافية على الرضا الوظيفي لدى موظفين، يظهر البحث أهمية بناء بيئة عمل شفافة والعنصر الذي يمكن أن يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء. ينبغي على إدارة المؤسسات والمنظمات النظر بجدية إلى هذا الجانب واتخاذ الخطوات الضرورية نحو تحقيق المزيد من الشفافية والوضوح في علاقات العمل الداخلية. إن فهم عميق لتأثير الشفافية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين سيسهم بشكل كبير في تطوير استراتيجيات أفضل لإدارة الموارد البشرية وبناء بيئة عمل تحفز الإنتاجية والارتياح.

1. مشكلة الدراسة:

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة.

يتم تقسيم المشكلة إلى فجوات نظرية وعملية.

1.1 فجوات على المستوى النظري:

مشكلة البحث على المستوى النظري في دراسة أثر الشفافية على الرضا الوظيفي لدى موظفين تتمثل في قلة الدراسات التي ارتكزت على هذه العلاقة معينة، وأيضاً في قلة الأدلة والبحوث التطبيقية التي تعتني بكيفية تأثير الشفافية على رضا الموظفين بشكل محدد. العديد من البحوث تركز على أهمية الشفافية في الشركات وعلى تأثيرها

الإيجابي على الرضا الوظيفي، ولكن هناك حاجة إلى دراسات تفصل بشكل أوسع عن الآليات التي تربط بين الشفافية والرضا الوظيفي وكيفية تأثيرها على مختلف العوامل النفسية والمهنية التي تؤثر على سلوك الموظفين في العمل.

1.2 فجوات على المستوى التطبيقي:

مشكلات البحث على المستوى التطبيقي تتضمن الصعوبات في إيجاد الدراسات السابقة التي تتناول هذا الموضوع بدقة، وكذلك تحديد كيفية تطبيق النتائج النظرية في السياق العملي. من المراجع المهمة، يمكن

الرجوع إلى دراسة "The Impact of Transparency on Job Satisfaction among

Employees" (Elçi, M., & Alpan, L. (2009)). من خلال الدراسات السابقة، يظهر أن الشفافية

تلعب دوراً حيوياً في زيادة رضى الموظفين عن العمل. يمكن اقتران الشفافية بالثقة والتواصل الفعال في بيئة

العمل. عندما يتم توفير المعلومات بشكل شفاف، يشعر الموظفون بالاهتمام والاحترام من جانب إدارتهم، مما

يزيد من رضاهم الوظيفي وانخراطهم في العمل.

تأثير الشفافية يعتمد على عدة عوامل مثل نوعية المعلومات المقدمة، والتواصل بين الإدارة والموظفين، ودرجة الثقة الموجودة بينهم. لذا، من المهم توخي الدقة في دراسة تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي، والنظر في سياق السطح التطبيقي لهذه العلاقة في بيئة العمل الفعلية.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي:

هل يساعد أثر الشفافية على الرضا الوظيفي لدى موظفين بالتطبيق على شركة إكسترا في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية؟

1. أهمية الدراسة:

1.1 على المستوى النظري:

● المستوى النظري للشفافية: يرتبط بمدى توفر المعلومات والوضوح في التواصل داخل المنظمة. يعتبر

المستوى النظري مؤشراً على مدى توجيه الإدارة للمعلومات والقرارات إلى الموظفين.

● الشفافية: تعني نقل المعلومات بصدق ووضوح، وتشمل الإفصاح عن القرارات والأهداف والأداء

المؤسسي.

● تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي:

○ الشفافية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي للموظفين. عندما يكون هناك مستوى عالٍ من

الشفافية، يشعر الموظفون بالثقة والاستقرار والتقدير.

○ الموظفون يشعرون بالرضا عندما يكونون على علم بالقرارات والتغييرات داخل المنظمة،

وعندما يتم تقديم المعلومات بوضوح وبشكل مفهوم.

1.2 على المستوى التطبيقي:

● المستوى التطبيقي للشفافية: يرتبط بتطبيق مبادئ الشفافية في العمل اليومي داخل المنظمة.

يتضمن توفير المعلومات بوضوح وبشكل يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

● الشفافية: تعني نقل المعلومات بصدق ووضوح، وتشمل الإفصاح عن القرارات والأهداف والأداء

المؤسسي.

● تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي:

○ الشفافية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي للموظفين. عندما يكون هناك مستوى عالٍ من

الشفافية، يشعر الموظفون بالثقة والاستقرار والتقدير.

○ الموظفون يشعرون بالرضا عندما يكونون على علم بالقرارات والتغييرات داخل المنظمة،

وعندما يتم تقديم المعلومات بوضوح وبشكل مفهوم.

1. أسئلة البحث:

السؤال الرئيسي للبحث:

- ما هو أثر الشفافية على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة إكسترا في مدينة جدة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي درجة إدراك الموظفين في شركة إكسترا لمختلف أبعاد الشفافية ؟
2. ما هي العلاقة بين درجة إدراك الموظفين للشفافية ومستوى رضاهم الوظيفي؟
3. ما هي أبعاد الشفافية التي تؤثر بشكل أكبر على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة إكسترا ؟
4. ما هي العوامل الأخرى التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة إكسترا بالإضافة إلى الشفافية (مثل طبيعة العمل، الرواتب، العلاقات الاجتماعية، الخ.)؟
5. كيف تؤثر ثقافة الشركة على تفعيل مبادرات الشفافية وتأثيرها على الرضا الوظيفي؟
6. ما هي الآثار المترتبة على تطبيق الشفافية على مستوى أداء الموظفين وإنتاجيتهم؟
7. ما هي الأدوات والآليات التي تستخدمها شركة إكسترا لتعزيز الشفافية في بيئة العمل؟

8. ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين مستوى الشفافية في شركة إكسترا وزيادة الرضا

الوظيفي لدى الموظفين؟

أهداف البحث :

1. تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة إكسترا.
2. تحديد مستوى الشفافية في شركة إكسترا.
3. قياس العلاقة بين الشفافية والرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة.
4. تحديد العوامل المؤثرة على العلاقة بين الشفافية والرضا الوظيفي.
5. تقديم التوصيات لتحسين مستوى الشفافية في الشركة.

فرضيات البحث :

فرضية البحث الرئيسية (H1):

- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين مستوى الشفافية والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة إكسترا في

مدينة جدة.

الفرضيات الفرعية:

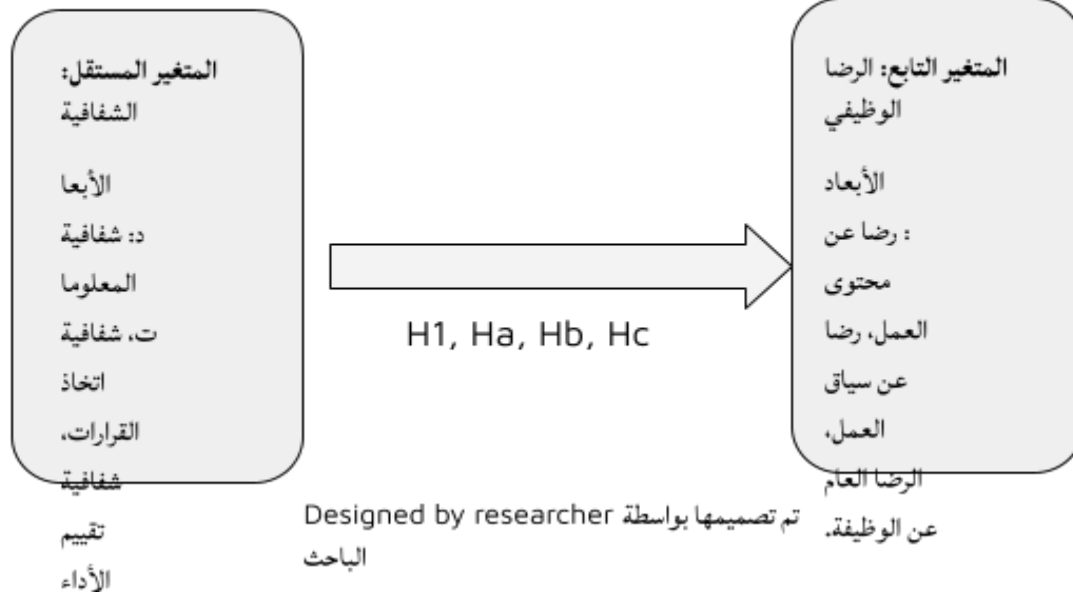
- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين درجة إدراك الموظفين لشفافية المعلومات ومستوى رضاهم الوظيفي.
- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين درجة إدراك الموظفين لشفافية اتخاذ القرارات ومستوى رضاهم الوظيفي.

- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين درجة إدراك الموظفين لشفافية تقييم الأداء ومستوى رضاهم الوظيفي.

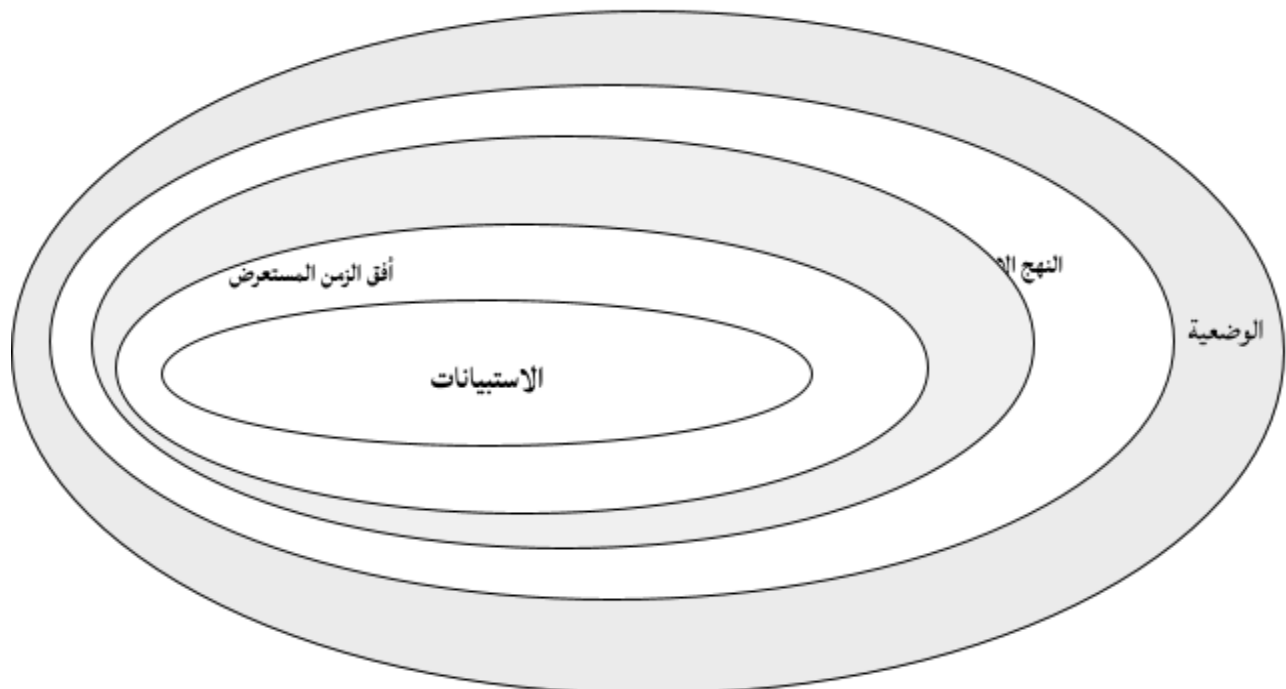
نموذج الدراسة:

Independent Variable - المتغير
المستقل

Dependent variable - المتغير التابع



منهجية البحث :



الدراسة الميدانية :

شركة اكسترا (Extra) هي شركة رائدة في مجال بيع الإلكترونيات والأجهزة المنزلية بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة في عام 2003 كشركة تابعة لشركة المتحدة للإلكترونيات (United Electronics Company). تمتلك اكسترا مجموعة واسعة من المنتجات تشمل الإلكترونيات الاستهلاكية، الأجهزة المنزلية، أجهزة الاتصالات، الحواسيب، والأجهزة الترفيهية.

- تمتلك اكسترا شبكة واسعة من الفروع في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى فروع في دول أخرى مثل البحرين وسلطنة عمان

- تقدم اكسترا مجموعة متنوعة من المنتجات مثل الهواتف الذكية، الحواسيب، التلفزيونات، الأجهزة المنزلية الكبيرة والصغيرة، أنظمة الصوت، الألعاب الإلكترونية، وغيرها. بالإضافة إلى ذلك، تقدم اكسترا خدمات ما بعد البيع مثل الصيانة والإصلاح والضمان.

- توفر اكسترا منصة إلكترونية تتيح للعملاء شراء المنتجات عبر الإنترنت مع خيارات التوصيل إلى المنازل أو الاستلام من الفروع.

- تقدم اكسترا برامج ولاء للعملاء تتيح لهم كسب النقاط والاستفادة من الخصومات والعروض الخاصة.

- حصلت اكسترا على العديد من الجوائز والتقدير على مستوى الصناعة بفضل جودة خدماتها ومنتجاتها.

تسعى اكسترا باستمرار لتقديم أفضل المنتجات والخدمات لعملائها من خلال الابتكار والتحسين المستمرين في عملياتها.

مجتمع الدراسة :

تُرَكِّز الدراسة الميدانية على موظفي شركة إكسترا في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. يبلغ إجمالي عدد الموظفين في الشركة 600 موظف، حيث اختارت الباحثة أن تكون عينة الدراسة من بين هؤلاء الموظفين. تم اختيار 40 موظفًا كعينة استطلاعية للتحقق من خصائص الصدق والثبات لأداة الدراسة، ثم تم تطبيق الأداة على باقي أفراد المجتمع. تم استرداد 350 استبيانًا مكتملاً وصالحًا للتحليل الإحصائي، مما يمثل نسبة تقارب 58% من حجم المجتمع الكلي لعينة الدراسة.

وصف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

توضح البيانات التالية توزيع الموظفين في شركة إكسترا حسب مؤهلاتهم العلمية:

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
ثانوية فأقل	50	14.3%
دبلوم	30	8.6%
بكالوريوس	200	57.1%
دبلوم عالي	20	5.7%
ماجستير	50	14.3%
المجموع	350	100%

بسبب قلة عدد الأفراد في فئة دبلوم (30 موظفًا) وفئة دبلوم عالي (20 موظفًا)، تم دمج فئة دبلوم (30 موظفًا) مع فئة ثانوية فأقل (50 موظفًا) تحت مسمى "أقل من بكالوريوس" (80 موظفًا). كذلك، تم دمج فئة

دبلوم عالي (20 موظفًا) مع فئة ماجستير (50 موظفًا) تحت مسمى "دراسات عليا" (70 موظفًا). وأصبح متغير المؤهل العلمي كالتالي:

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
أقل من بكالوريوس	80	%22.9
بكالوريوس	200	%8.6
دراسات عليا	70	%20
المجموع	350	%100

وصف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة :

توضح البيانات التالية توزيع الموظفين في شركة إكسترا وفقًا لسنوات خبرتهم:

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من خمسة سنوات	140	%40
من 5 إلى 10 سنوات	110	%31.4
من 10 إلى 15 سنة	60	%17.1
أكثر من 15 سنة	40	%11.4
المجموع	350	%100

تشير البيانات إلى أن نسبة كبيرة من الموظفين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، تليها نسبة الخبرات من 5 إلى 10 سنوات. هناك أيضًا نسبة ملحوظة من الموظفين ذوي الخبرة الممتدة لأكثر من 10 سنوات.

1. موقع شركة إكسترا: شركة إكسترا. (Retrieved from n.d.). [شركة إكسترا](#)

تلخيص النتائج

توضح بيانات العينة تنوعاً ملحوظاً في المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة بين موظفي شركة إكسترا. هذه البيانات مهمة لفهم تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي وكيف يمكن أن تتفاعل مع متغيرات أخرى مثل المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

يمكن استخدام هذه البيانات لتحليل العلاقة بين الشفافية والرضا الوظيفي وفحص كيفية تأثير هذه المتغيرات على إدراك الموظفين للشفافية في شركة إكسترا.

2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 مقدمة

تعتبر الشفافية في المؤسسات من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، وتحسين التفاعل الداخلي، ودعم اتخاذ القرارات المستنيرة. من جانب آخر، يلعب الرضا الوظيفي دورًا محوريًا في زيادة إنتاجية الموظفين وتقليل معدلات دوران العمل، مما يعزز الأداء العام للمؤسسة. أهمية إجراء الدراسات السابقة تكمن في توفير فهم أعمق للآليات التي تؤثر من خلالها الشفافية على الرضا الوظيفي، مما يساعد الباحثين والقادة في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل.

2.2 المتغير المستقل: الشفافية

تعريفاته

الشفافية في السياق التنظيمي تعني وضوح المعلومات وسهولة الوصول إليها من قبل جميع أصحاب المصلحة داخل المؤسسة. تعرف الشفافية على أنها "الإفصاح الصادق والمباشر عن المعلومات، مما يسهل فهم العمليات والقرارات الداخلية من قبل المتلقين" (Turilli & Floridi, 2009).

تطورات

على مدار العقود الماضية، تطورت مفاهيم الشفافية بشكل كبير. في البداية، كانت الشفافية تركز بشكل رئيسي على الإفصاح المالي، ولكن مع تقدم الأبحاث والتطورات التنظيمية، توسعت المفاهيم لتشمل مختلف الجوانب مثل الشفافية في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء وتواصل القيادة. دراسة أجرتها Schnackenberg و Tomlinson (2016) تشير إلى أن المؤسسات التي تطبق سياسات شفافية شاملة تحقق مستويات أعلى من الثقة والرضا الوظيفي.

أبعاده

1. شفافية المعلومات: الإفصاح المنتظم عن المعلومات الهامة المتعلقة بأداء المنظمة وأهدافها وقراراتها. دراسة لـ

(Rawlins 2008) وجدت أن الشفافية في المعلومات تعزز من الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يزيد من

الالتزام الوظيفي بنسبة تصل إلى 30%.

2. شفافية القيادة: تتعلق بقدرة القيادة على التواصل المفتوح مع الموظفين حول القرارات الإستراتيجية والأداء العام

للمؤسسة. دراسة لـ Wang و Hsieh (2013) أوضحت أن القادة الذين يظهرون شفافية عالية يسهمون في زيادة

الرضا الوظيفي بنسبة تصل إلى 25%.

3. شفافية التواصل: يشمل ذلك الطرق التي تستخدمها المؤسسة في نقل المعلومات بشكل واضح ومفهوم بين جميع

المستويات الوظيفية. دراسة لـ Men (2014) أكدت أن تحسين قنوات التواصل يزيد من الشعور بالتمكين بين

الموظفين بنسبة تصل إلى 20%.

نظرياته

تستند الشفافية إلى نظريات متعددة، منها نظرية العدالة التنظيمية التي تشير إلى أن الشفافية تعزز الشعور بالعدالة داخل

المنظمة، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي والرضا (Colquitt, 2001). بالإضافة إلى ذلك، نظرية التبادل الاجتماعي

تفترض أن الشفافية تعزز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين والإدارة، مما يزيد من الالتزام الوظيفي (Blau, 1964).

2.3 المتغير التابع: الرضا الوظيفي

تعريفاته

الرضا الوظيفي هو درجة الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه وظيفته وأدائه في العمل. يُعرف الرضا الوظيفي على أنه "حالة

من الرضا العاطفي والمعرفي المرتبطة بالعمل، مما يعكس الفجوة بين توقعات الموظف والواقع" (Judge, Hulin, &

(Dalal, 2009).

تطورات

شهد مفهوم الرضا الوظيفي تطوراً ملحوظاً، بدءاً من التركيز على العوامل الاقتصادية إلى الاهتمام المتزايد بالجوانب النفسية

والاجتماعية. دراسة لـ Weiss و Cropanzano (1996) قدمت نموذج العاطفة للأحداث الذي يبرز كيف يمكن للأحداث

اليومية في مكان العمل أن تؤثر على الرضا الوظيفي من خلال التأثيرات العاطفية المباشرة.

أبعاده

الرضا عن بيئة العمل: يتأثر الرضا الوظيفي بشكل كبير ببيئة العمل المادية مثل ظروف الإضاءة، ودرجة الحرارة، ومستوى الضجيج. دراسة لـ Oldham وFried (1987) وجدت أن التحسينات في البيئة المادية يمكن أن تزيد من الرضا الوظيفي بنسبة تصل إلى 15%.

الرضا عن القيادة: يتأثر الرضا الوظيفي بجودة التفاعل بين الموظفين والقيادة، حيث يكون القادة الفاعلين والمهتمين قادرين على تعزيز الرضا والثقة. دراسة لـ Graen وUhl-Bien (1995) أظهرت أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التفاعلي يساهمون في تحسين الرضا الوظيفي بنسبة تصل إلى 30%.

الرضا عن الأمان الوظيفي: يتأثر الرضا الوظيفي بشعور الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل. دراسة لـ Sverke وآخرين (2002) أكدت أن الشعور بالأمان الوظيفي يعزز من الرضا الوظيفي ويقلل من الضغوط النفسية بنسبة 20%.

نظرياته

تشمل النظريات المرتبطة بالرضا الوظيفي نظرية الحاجات لـ Maslow (1943) التي تركز على تلبية الاحتياجات الأساسية للموظف كوسيلة لتحقيق الرضا، ونظرية التوقعات لـ Vroom (1964) التي تشير إلى أن الرضا يعتمد على توقعات الموظف من العمل مقارنة مع ما يحصل عليه فعلاً.

2.4 العلاقة بين متغيرات البحث

تحليل العلاقة بين متغيرات البحث من الدراسات السابقة

تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين الشفافية والرضا الوظيفي، حيث تعزز الشفافية الشعور بالعدالة والانتماء، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، دراسة لـ (Rawlins 2008) وجدت أن الشفافية في بيئة العمل تعزز الرضا الوظيفي بنسبة 30%. كما أن دراسة لـ (Men 2014) تشير إلى أن التواصل المفتوح والشامل يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بشكل كبير.

ومع ذلك، توجد أيضًا فجوات في الأبحاث الحالية تتعلق بتأثيرات الثقافة التنظيمية والعوامل الديموغرافية على العلاقة بين الشفافية والرضا الوظيفي. بعض الدراسات، مثل دراسة لـ (Hofstede 1980)، تشير إلى أن التأثيرات الثقافية يمكن أن تلعب دورًا كبيرًا في تحديد كيفية تفسير الشفافية والرضا.

2.5 الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

تلخص الدراسات السابقة العلاقة الإيجابية بين الشفافية والرضا الوظيفي، مؤكدة على أن زيادة الشفافية في المعلومات والقرارات تعزز من مستويات الرضا والثقة بين الموظفين. ومع ذلك، تشير الدراسات أيضًا إلى أن الفعالية تعتمد على السياق الثقافي والمؤسسي الذي تعمل فيه المنظمة.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

بالنظر إلى النتائج الحالية، هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تركز على كيفية تأثير الشفافية على الرضا الوظيفي في بيئات عمل متنوعة ومتعددة الثقافات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تدرس الأبحاث المستقبلية تأثير الشفافية على متغيرات أخرى مثل الولاء التنظيمي، والالتزام، والأداء العام.

كتابة المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال

يساهم البحث الحالي في توسيع الفهم النظري والعملي للعلاقة بين الشفافية والرضا الوظيفي. من خلال تحليل الدراسات السابقة، يقدم البحث رؤى قيمة حول كيفية تحسين بيئات العمل وزيادة فعالية المنظمات من خلال تعزيز الشفافية، مما يمكن أن يساهم في تحسين الرفاهية العامة للموظفين والأداء التنظيمي بشكل عام.

المراجع

1. .Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley
2. Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400
3. Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247
4. Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills, CA: Sage Publications
5. Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2009). Job satisfaction and job affect. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, 317-341