

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر تطبيق العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والموظفين بالمنظمات
الحكومية السعودية

أسم الطالب

عبدالرحمن محمد العمري

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

.د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

١٤٤٧/٢٠٢٦

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أسئلة البحث

التساؤل الرئيسي:

ما مدى أثر تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المنظمات الحكومية السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى إدراك الموظفين في المنظمات الحكومية السعودية لأبعاد العدالة التنظيمية (توزيعية، إجرائية، تعاملية)؟

2. ما مستوى الرضا الوظيفي السائد لدى الموظفين في هذه المنظمات؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراكات الموظفين للعدالة والرضا تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية)؟

أهداف البحث

الهدف الرئيسي:

قياس وتحليل أثر تطبيق أبعاد العدالة التنظيمية في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمات الحكومية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد واقع تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في البيئة الإدارية السعودية.

2. الكشف عن مستويات الرضا الوظيفي (المادي والمعنوي) لدى الموظفين الحكوميين.

3. ترتيب أبعاد العدالة التنظيمية حسب قوتها وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

4. تقديم توصيات لصناع القرار في المنظمات الحكومية لتطوير سياسات تعزز العدالة والرضا بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الأولى H_1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الأولى H_{1a} يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية (الأجور والمكافآت) على الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الثانية H_{1b} يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية (شفافية اتخاذ القرار) على الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الثالثة H_{1c} يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التعاملية (الاحترام والتقدير) على الرضا الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثانية H_2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية للمبحوثين.

نموذج البحث (Conceptual Framework)

يعتمد النموذج على دراسة العلاقة بين متغيرين أساسيين:

1. المتغير المستقل (Independent Variable): العدالة التنظيمية

وتشمل الأبعاد التالية:

- العدالة التوزيعية: عدالة المخرجات مقارنة بالجهد المبذول.
- العدالة الإجرائية: عدالة الآليات والعمليات المستخدمة للوصول للمخرجات.
- العدالة التعاملية: جودة التعامل الإنساني بين الرؤساء والمرؤوسين.

2. المتغير التابع (Dependent Variable): الرضا الوظيفي

ويشمل الأبعاد التالية:

- الرضا عن طبيعة العمل.
- الرضا عن الراتب والحوافز.
- الرضا عن فرص الترقية والنمو المهني.
- الرضا عن نمط الإشراف والقيادة.

الشكل التصوري للعلاقة:

[أبعاد العدالة التنظيمية] ----- < (تأثير) ----- < [مستوى الرضا
الوظيفي]

منهجية البحث وطرق الدراسة

أولاً: منهج البحث

تم استخدام **المنهج الوصفي التحليلي**، الذي يقوم على استقصاء الآراء من واقع الميدان، ثم تحليل البيانات إحصائياً لاستخلاص المؤشرات وتعميم النتائج على مجتمع الدراسة.
ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين والإداريين (من كلا الجنسين) العاملين في المنظمات الحكومية السعودية بمدينة [حدد المدينة، مثال: الرياض]، والذين يشغلون مراتب وظيفية مختلفة (من المرتبة الأولى وحتى المراتب القيادية).

2. عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم المجتمع وصعوبة الحصر الشامل، سيتم اختيار **عينة عشوائية بسيطة**

(Simple Random Sample).

• **حجم العينة:** سيتم تحديده بناءً على جداول (Morgan & Krejcie) أو عبر المعادلات

الإحصائية لضمان تمثيل المجتمع بمستوى ثقة 95%.

• **وحدة المعاينة:** الموظف الحكومي الذي أمضى سنة على الأقل في المنظمة لضمان

تكوين تصور واضح عن العدالة التنظيمية.

ثالثاً: أداة الدراسة (الاستبيان)

تم تطوير استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ويتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية:

1. **الجزء الأول (البيانات الديموغرافية):** (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات

الخدمة، المرتبة الوظيفية).

2. **الجزء الثاني (مقياس العدالة التنظيمية):** ويشمل عبارات تقيس الأبعاد الثلاثة:

◦ العدالة التوزيعية (مثال: عدالة الراتب مقابل الجهد).

◦ العدالة الإجرائية (مثال: وضوح معايير الترقية).

◦ العدالة التعاملية (مثال: احترام المديرين للموظفين).

3. **الجزء الثالث (مقياس الرضا الوظيفي):** ويشمل عبارات تقيس الرضا عن (بيئة العمل،

القيادة، الحوافز، طبيعة المهام).

مقياس القياس: تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (5-Point Likert Scale):

(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

رابعاً: صدق وثبات الأداة

1. صدق الأداة (Validity):

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** عرض الاستبيان على مجموعة من الأكاديميين والخبراء في الموارد البشرية للتأكد من سلامة اللغة وانتماء العبارات للمحاور.
- **صدق الاتساق الداخلي:** قياس معامل ارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

2. ثبات الأداة (Reliability):

سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من استقرار الأداة، حيث يعتبر المعامل مقبولاً إذا تجاوز (0.70).
خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية

سيتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتطبيق الاختبارات التالية:

1. **الإحصاء الوصفي:** (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة.
2. **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** لقياس قوة واتجاه العلاقة بين العدالة والرضا.
3. **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):** لمعرفة مدى مساهمة كل بُعد من أبعاد العدالة في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي.
4. **اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA):** للكشف عن الفروق بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبكر، جميلة صالح. (2015). الصراع التنظيمي وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفى الخرطوم التعليمي. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(1)، 112-136.
2. أبو الكشك، محمد نايف. (2006). *الإدارة المدرسية المعاصرة*. دار جرير للنشر.
3. أبو تاية، بندر كريم. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 20(2)، 145-186.
4. أبو سمورة، أحمد موسى المهدي. (2014). *الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم والتكنولوجيا، السودان.
5. أبو شيخة، نادر. (2000). *إدارة الموارد البشرية* (ط1). دار صفاء للنشر والتوزيع.
6. الأخضر، أبو القاسم حمدي. (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(3)، 546-570.
7. البشايشه، سامر عبد المجيد. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 4(4)، 427-461.
8. الزيودي، محمد، والزعزل، عماد. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 9(1)، 160-177.
9. السكر، عبد الكريم. (2013). أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، 40(1)، 35-57.

10. العبيدي، نماء جواد. (2013). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8(24)، 74-107.
11. العطية، ماجدة. (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة (ط1). دار الشروق للنشر والتوزيع.
12. العميان، محمود سليمان. (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للطباعة والنشر.
13. المغربي، كامل. (1995). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
14. المعمري، عبد الملك أحمد. (2012). العدالة التنظيمية وأثر غيابها في استفحال ظاهرة الفساد المالي والإداري في مؤسسات الدولة في محافظة تعز. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 9(9). الجامعة الأردنية.
15. تم، رضا. (2007). اهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الإدارة العمومية الجزائرية في العمل: مقارنة العدالة التنظيمية [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر.
16. حسن، راوية محمد. (1999). إدارة الموارد البشرية. المكتب الجامعي الحديث.
17. حقيدل، سميرة. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
18. حمود، خضير كاظم. (2002). السلوك التنظيمي. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
19. الخزاعي، ماهر علي. (2015). دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة: دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 37(1)، 489-510.

20. خلف، سلامة عبد الله. (2015). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركة (Q12) في الأردن. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(2)، 15-33.
21. الدعي، حياة. (2014). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أدرار، الجزائر.
22. درة، عمر محمد. (2008). *العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة*. دار الرضوان للنشر والتوزيع.
23. ديري، زاهد محمد. (2011). *السلوك التنظيمي* (ط1). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
24. رضوان، طارق محمد. (2014). *الثقة التنظيمية كمحدد للعلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي*. *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا*، (4)، 1-51.
25. سعيد، عايش سعيد محمد. (2012). *مدرجات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران* [رسالة ماجستير]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
26. سعيد، هديل كاظم. (2011). *العلاقة بين العدالة التنظيمية والتمكين وأثرهما في تحقيق الالتزام التنظيمي*. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 17(63)، 121-148.
27. سلطان، محمد سعيد. (2004). *السلوك الإنساني في المنظمات*. دار الجامعة الجديدة.
28. الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2004). *الإدارة الرائدة* (ط2). دار صفاء للنشر والتوزيع.
29. عباس، سعد فاضل. (2010). *انعكاسات تبني المنهج الديمقراطي في صنع القرارات على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية*. *مجلة تنمية الرفدين*، 32(98)، 247-261.

30. عبد الباقي، صلاح الدين. (2001). *إدارة الموارد البشرية*. مطبعة الدار الجامعية.
31. عبد الله، أنيس، وفليح، حكمت، وأحمد، حميد. (2008). العدالة الإجرائية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 4(12)، 9-31.
32. فرج، طريف شوقي. (2002). *السلوك القيادي وفعاليته الإدارية*. دار غريب للنشر والتوزيع.
33. مصطفى، أحمد. (2000). *إدارة السلوك التنظيمي: رؤية معاصرة*. دار النهضة العربية.
34. ناصف، عبد الخالق. (1992). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. *مجلة العلوم الاجتماعية*، (3)، 152.
35. نافع، وجيه عبد الستار. (2012). أثر العدالة التنظيمية والخصائص الشخصية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 1(3).

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Bakhshi, A., Kumar, K & ,Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction .*International Journal of Business and Management*.154-145 , (9)4 ,
2. Cropanzano, R., Bowen, D. E & ,Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice .*Academy of Management Perspectives*.48-34 , (4)21 ,
3. Di Fabio, A & ,Bartolini, C. (2009). L'impact de la justice organisationnelle sur la satisfaction au travail et l'engagement

- affectif dans un hopital italien .*Psychologie du Travail et des Organisations*.435-423 ,(4)15 ,
4. Farah, J. (n.d.). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society .
Administrative Science Quarterly.24 ,
 5. Greenberg, J & ,.Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics .*Journal of Business Ethics*.444-433 ,11 ,
 6. Kaneshiro, P. (2008) .*Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization*] Doctoral dissertation, Northcentral University.[
 7. Shelton, D. K. (2010) .*Autonomy and organizational justice as moderators of the relationships among creativity, openness to experience and organizational misbehavior*] Doctoral dissertation, Walden University.[
 8. Tziner, A & ,.Oren, L. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all ?*Revue de Psychologie du Travail*.72-67 ,(1)27 ,