

أثر التحفيز على الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية بالتطبيق

على المديریات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

فاطمة بنت حمد بن محمد النعیمی

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر التحفيز على الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية بالتطبيق

على المديریات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

فاطمة بنت حمد بن محمد النعیمی

بحث مقدم كمتطلب لنیل درجة الدكتوراه فی إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

مايو ٢٠٢١

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأعترف، أن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما الاقتباسات فقد أشرت

إلى مصادرها في قائمة المصادر والمراجع



التوقيع:

التاريخ: ٢٠٢١/٥/٢٠ م

الاسم: فاطمة بنت حمد بن محمد النعيمي

الرقم الجامعي: ٤١٧٠٠٥٠

العنوان: البريمي - سلطنة عمان

UNIVERSITI SAINS ISLAMIC
لوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

شكر وتقدير

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ (النمل: ١٩).

الحمد لله حمدًا طيبًا مباركًا والشكر له على نعمه شكرًا جزيلاً، والصلاة والسلام على النبي الهادي الأمين، محمد صلى الله عليه وسلم، معلم الناس الخير، والمبعوث رحمةً للعالمين.

فإنه لمن تمام الأعمال وكمال الأخلاق، الاعتراف لذوي الفضل بفضلهم وشكرهم وتقديرهم، لذا فإنني أقدم شكري وتقديري إلى أفراد أسرتي جميعهم، كما يشرفني أن أتقدم بشكري وتقديري إلى من أسدت لي نصائحها، وشملتني بتوجيهاتها وأولتني برعايتها وتجاربها، وتابعت هذا العمل إلى أن خرج على هذه الصورة، الدكتورة نونه صماري، وأتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الدكتورة كلثوم بنت علي لجهودها الطيبة التي قدمتها، وكذلك أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، وعلى ما قدموه من ملاحظات قيّمة أثرت هذه الدراسة وأخص بالشكر والتقدير الدكتور إبراهيم فهد الذي ساعدني بتوجيه عقله وجزارة علمه بالوقوف على تعديلات الدراسة وإتمامها، كما يسعدني أن أتقدم بالشكر الخالص للدكتور خالد الجابري الذي تابع معي رسالتي في بلدي سلطنة عمان على فيض علمه، وكثير نصحه، وحسن معاملته، وجميل صبره. ولا يفوتني أن أشكر الأساتذة المحكمين الذين بذلوا جهداً في تحكيم أداة الدراسة، كما أسجل شكري للموظفين العاملين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة (شمال الباطنة، البريمي، مسقط، الداخلية، الظاهرة، شمال الشرقية) بسلطنة عمان لما قدموه لي من مساعدة في تعبئة الاستبانة بكل موضوعية وشفافية، وأخيراً أرجو من العلي القدير أن يجعل عملي هذا خالصاً متقبلاً لوجهه، وأن يجعله في ميزان حسناتي يوم القيامة إنه على ما يشاء قدير.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan motivasi ke arah mencapai kepuasan kerjaya, dan sejauh mana keadilan organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerjaya sebagai pembolehubah moderator dengan mengaplikasikannya ke atas jabatan pendidikan awam di Kesultanan Oman. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendekatan deskriptif dan analitikal digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut termasuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan kolerasi pembolehubah- pembolehubah antara satu sama lain melalui instrumen kajian tersebut iaitu soal selidik. Model instrumen tersebut dibina berdasarkan literatur setiap pembolehubah-pembolehubah dan telah diubahsuai mengikut keperluan kajian yang terkini. Soal selidik ini telah diedarkan kepada secara rawak berstrata/berlapis ke atas sampel yang terdiri daripada 381 individual dari jabatan pendidikan awam. Hipotesis-hipotesis tersebut telah diukur dan dianalisa mengikut kaedah Structural Equation Modeling (SEM) yang menggunakan AMOS. Keputusan dapatan menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung dan positif terhadap motivasi untuk mencapai kepuasan kerjaya memandangkan nilai penilaian standard menunjukkan bahawa memberikan perhatian kepada intensif bersifat moral dapat menyumbangkan 40% ke arah kepuasan kerjaya. Sementara itu, memberikan perhatian kepada pemberian intensif yang berupa kebendaan dapat menyumbangkan ke arah kepuasan kerjaya sebanyak 60%. Kajian ini menyimpulkan bahawa intensif bersifat moral mempunyai kesan positif terhadap dimensi kepuasan kerja (gaya kepimpinan, peluang peningkatan dan pembangunan kerjaya, dan suasana dan persekitaran di tempat kerja). Manakala intensif yang berupa kebendaan turut mempunyai kesan yang positif dan langsung terhadap dimensi kepuasan kerjaya (gaya kepimpinan, bidang kerjaya, peluang peningkatan dan pembangunan kerjaya serta suasana dan persekitaran tempat kerja. Kajian ini mendapati secara moralnya terdapat perbezaan yang ketara kesan keadilan organisasi terhadap hubungan antara motivasi dan kepuasan kerjaya menurut sampel yang menyokong keadilan organisasi di jabatan-jabatan pendidikan yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan dapatan kajian tersebut, pengkaji membentangkan beberapa cadangan termasuk usaha mereka program insentif yang memenuhi standard yang jelas dan saintifik serta sesuai untuk suasana kerjaya di lapangan pendidikan selain memastikan program intensif yang sedemikian diaktifkan dalam jabatan-jabatan pendidikan secara objektif dan adil dikalangan kakitangannya berdasarkan standard prestasi kecemerlangan kerjaya dan usaha yang berterusan agar kakitangan tersebut akan terus maju ke hadapan melalui intensif yang diberikan berdasarkan standard prestasi kecemerlangan kerjaya mereka. Sekaligus memastikan tahap kepuasan kerjaya dan prestasi kecemerlangan kerjaya yang lebih tinggi serta produktiviti yang lebih baik.

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التحفيز على الرضا الوظيفي في أبعاده (أسلوب القيادة، ومحتوى العمل، وفرص الترقى والتطور، وبيئة العمل)، ومدى تأثير العدالة التنظيمية على علاقة التحفيز بالرضا الوظيفي كمتغير مؤثر بالتطبيق على المديرين العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان والذي اعتمدت الدراسة في إعدادها على نظرية العدالة لجون آدمز في عام (١٩٦٤) والدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لفحص الفرضيات، والتحقق من مدى ارتباط تلك المتغيرات فيما بينها، مستندة إلى أداة الدراسة الاستبانة التي تمت صياغتها وفق الدراسات السابقة لكل متغير وتكييفها لتلائم بيئة الدراسة الحالية، ووزعت أداة الدراسة على عينة طبقية قوامها (٣٨١) فرداً من موظفي المديرين العامة للتربية والتعليم في محافظة البريمي، ومحافظة الظاهرة، و محافظة الباطنة شمال، و محافظة الداخلية، و محافظة الشرقية شمال، و محافظة مسقط، وقدم تم قياس وتحليل الفرضيات باستخدام معادلة النمذجة البنائية (SEM) باستخدام برنامج (AMOS)، وأظهرت نتائج الدراسة بوجود الأثر المباشر والإيجابي للتحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي، حيث دلت قيم التقديرات المعيارية أن الاهتمام بتقديم الحوافز المعنوية سيسهم بنسبة (٤٠%) على تحقيق الرضا الوظيفي في كل من أبعاده ، وأن الاهتمام بتقديم الحوافز المادية سيسهم بنسبة (٦٠%) على تحقيق الرضا الوظيفي، كما وتوصلت الدراسة إلى وجود التأثير الإيجابي للتحفيز المعنوي على أسلوب القيادة، وفرص الترقى والتطور، وبيئة العمل، ووجود الأثر الإيجابي والمباشر بين التحفيز المادي والرضا عن أسلوب القيادة، ومحتوى العمل، وفرص الترقى والتطور، وبيئة العمل، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية لأثر المتغير المؤثر العدالة التنظيمية على العلاقة بين التحفيز وتحقيق الرضا الوظيفي لصالح العينة التي تؤيد العدالة التنظيمية في المديرين العامة محل الدراسة، ثم اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات تعضيد أهمية الحوافز المعنوية والمادية وبناء أنظمة حوافر فعالة بمعايير واضحة وعلمية، وإيجاد بيئة عمل تساهم في تعزيز شعور العاملين بالعدالة والإنصاف عند توزيع الحوافر بالمديرين العامة للتربية والتعليم وذلك لضمان رضا وظيفي أعلى وأداء وإنتاجية أفضل.

ABSTRACT

The study aims to analyze the effects of motivation on achieving job satisfaction, and the extent of effect of organizational justice on the relationship of motivation with job satisfaction as a moderator by applying it to the general directorate of education in the Sultanate of Oman. To achieve the objectives of the study, the descriptive and analytical approach is used to examine the hypotheses and verify the extent of correlation of such variables among themselves based on the study instrument, the questionnaire. The instrument was designed based on the literature of each variable and was modified to suit the current study. The questionnaire was distributed to a stratified random sample of 381 individuals from the general directorates of education. The hypotheses were measured and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS. The results showed that there is a direct and positive effect of motivation on achieving job satisfaction, as the values of the standard ratings indicated that paying attention to offering moral incentives would contribute by 40% to achieving job satisfaction, and that paying attention to offering material incentives would contribute by 60% to achieving job satisfaction. The study concluded that moral incentives have a positive effect on the dimensions of job satisfaction (leadership style, promotion and development opportunities, and work environment), and that material incentives have a positive and direct effect on the dimensions of job satisfaction (Leadership style, work content, promotion and development opportunities, and work environment). The study also concluded that there are morally significant differences of the effect of organizational justice on the relationship between motivation and job satisfaction in favor of the sample that supports organizational justice in the general directorates in this study. In light of the results of the study, the researcher presented some recommendations including designing an incentive program with clear and scientific standards suitable for the educational work environment, and to assure that the incentive program is activated in the directorates of education objectively and fairly among the staff based on the standards of performance and the efforts invested so that the staff excel through the incentives according to their performance, thus ensuring a higher job satisfaction, performance and a better productivity.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	شكر وتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
ل	قائمة الجداول
ع	قائمة الأشكال والرسوم البيانية
ف	قائمة الملاحق
١	الفصل الأول
١	المقدمة
١	١،١ التمهيد
٢	٢،١ خلفية الدراسة
٥	٣،١ مشكلة الدراسة
٩	٤،١ أسئلة الدراسة
١٠	٥،١ أهداف الدراسة
١٢	٧،١ حدود الدراسة
١٣	٨،١ مصطلحات الدراسة
١٧	٩،١ خلاصة الفصل الأول
١٨	الفصل الثاني
١٨	الدراسات السابقة
١٨	١،٢ التمهيد
١٨	٢،٢ الرضا الوظيفي
١٩	١،٢،٢ مفهوم الرضا الوظيفي

٢١	٢،٢،٢ نشأة الرضا الوظيفي
٢٢	٣،٢،٢ أهمية الرضا الوظيفي
٢٥	٤،٢،٢ خصائص الرضا الوظيفي
٢٦	٥،٢،٢ أبعاد الرضا الوظيفي
٣٠	٦،٢،٢ قياس الرضا الوظيفي
٣٢	٧،٢،٢ معوقات الرضا الوظيفي
٣٣	٨،٢،٢ الرضا الوظيفي من المنظور الإسلامي
٣٥	٣،٢ التحفيز
٣٥	١،٣،٢ مفهوم التحفيز
٣٨	٢،٣،٢ المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتحفيز
٣٩	٣،٣،٢ أهمية التحفيز
٤١	٤،٣،٢ أهداف التحفيز
٤١	٥،٣،٢ أنواع التحفيز
٤٣	١،٥،٣،٢ التحفيز المادي
٥٢	٢،٥،٣،٢ التحفيز المعنوي
٥٨	٦،٣،٢ العوامل المؤثرة على أنظمة التحفيز
٥٩	٧،٣،٢ تصميم نظام التحفيز
٦٢	٨،٣،٢ شروط نظام الحوافز
٦٣	٩،٣،٢ معوقات تطبيق نظام التحفيز
٦٤	١٠،٣،٢ التحفيز من المنظور الإسلامي
٦٥	٤،٢ العدالة التنظيمية
٦٦	١،٤،٢ مفهوم العدالة التنظيمية
٦٨	٢،٤،٢ أهمية العدالة التنظيمية
٦٩	٣،٤،٢ أبعاد العدالة التنظيمية
٧١	٤،٤،٢ مؤشرات العدالة التنظيمية
٧٢	٥،٤،٢ مقومات العدالة التنظيمية
٧٥	٦،٤،٢ متطلبات تحقيق العدالة في المنظمات

٧٧	٧،٤،٢ فوائد ممارسة العدالة التنظيمية
٧٩	٨،٤،٢ معوقات تطبيق العدالة التنظيمية
٨٠	٩،٤،٢ العدالة من المنظور الإسلامي
٨١	٥،٢ الدراسات السابقة
٩٤	٦،٢ النموذج الموضوعي للدراسة
٩٧	٧،٢ خلاصة الفصل الثاني
٩٨	الفصل الثالث
٩٨	منهجية الدراسة
٩٨	١،٣ التمهيد
٩٨	٢،٣ طريقة وتصميم الدراسة
٩٩	١،٢،٣ منهج الدراسة
١٠٠	٣،٣ متغيرات الدراسة
١٠٠	٤،٣ مجتمع الدراسة
١٠٤	٥،٣ عينة الدراسة
١٠٧	٦،٣ جمع البيانات والإجراءات
١١١	٧،٣ الدراسة الاستطلاعية
١١٢	١،٧،٣ صدق الاتساق الخارجي (الصدق الظاهري)
١١٢	٣،٧،٢ تحليل الاتساق الداخلي (صدق البناء)
١١٣	٨،٣ مناقشة نتائج الدراسة الاستطلاعية
١١٣	١،٨،٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الأول الحوافز المعنوية (من المتغير المستقل)
١١٦	٢،٨،٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الثاني الحوافز المادية (من المتغير مستقل)
١١٩	٣،٨،٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للمتغير الرضا الوظيفي (المتغير التابع)
١٢٣	٤،٨،٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للمتغير العدالة التنظيمية (المتغير المؤثر)
١٢٦	٩،٣ الأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار فرضيات الدراسة
١٢٦	١،٩،٣ التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة
١٢٧	٢،٩،٣ التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة
١٢٩	٣،٩،٣ قبول واعتماد النموذج النظري بعد اختبار التحليل العاملي التوكيدي
١٣٠	٤،٩،٣ التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM)

١٣١	٥،٩،٣ تحديد التقديرات المعيارية في التأثير المباشر وحجم الأثر
١٣١	٦،٩،٣ تحديد التقديرات المعيارية في التأثير غير المباشر وحجم الأثر
١٣٣	١٠،٣ خلاصة الفصل الثالث
١٣٤	الفصل الرابع
١٣٤	تحليل النتائج
١٣٤	١،٤ التمهيد
١٣٥	٢،٤ التحليل الوصفي لبيانات الدراسة
١٣٥	١،٢،٤ التحليل الوصفي للبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة
١٣٨	٢،٢،٤ التحليل الوصفي للبيانات الأولية لعينة الدراسة
١٥٥	٣،٤ التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة
١٥٦	١،٣،٤ التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لمتغير الدراسة المستقل (الحوافر المادية والمعنوية)
١٨٠	٢،٣،٤ التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغير التابع بالدراسة (الرضا الوظيفي)
١٩٦	٣،٣،٤ التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لأبعاد العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر
٢١٠	٤،٣،٤ اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة" نمذجة البناء المتكامل
٢٢٠	٥،٣،٤ النموذج البنائي (التركيب) للنموذج النظري للدراسة (Structural Model)
٢٤٤	٤،٤ خلاصة الفصل الرابع
٢٤٥	الفصل الخامس
٢٤٥	مناقشة النتائج وعرض الإسهامات وأهم النتائج والمقترحات
٢٤٥	١،٥ التمهيد
٢٤٥	٢،٥ ملخص ومناقشة النتائج المتعلقة بمقاييس عوامل الدراسة
٢٤٥	١،٢،٥ مناقشة نتائج اختبار مقياس الحوافر كمتغير مستقل في نموذج الدراسة
٢٤٧	٢،٢،٥ مناقشة نتائج اختبار مقياس الرضا الوظيفي كمتغير تابع في نموذج الدراسة
٢٤٨	٣،٢،٥ مناقشة نتائج اختبار مقياس العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر في نموذج الدراسة
٢٤٨	٣،٥ ملخص ومناقشة نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات نموذج الدراسة
٢٤٩	١،٣،٥ مناقشة الفرضية الرئيسة الأولى
٢٥٣	٢،٣،٥ مناقشة الفرضية الثانية
٢٥٦	٣،٢،٥ مناقشة الفرضية الرئيسة الثالثة

٢٥٨	٤،٢،٥ مناقشة الفرضية الرئيسة الرابعة
٢٦١	٣،٥ إسهامات ونتائج وتوصيات ومقترحات الدراسة
٢٦١	١،٣،٥ المساهمة العلمية والآثار المترتبة على الدراسة
٢٦٣	٢،٣،٥ المساهمة العملية والآثار المترتبة على الدراسة
٢٦٣	٣،٣،٥ المساهمة المنهجية والآثار المترتبة على الدراسة
٢٦٤	٤،٣،٥ نتائج الدراسة
٢٦٤	٥،٣،٥ توصيات الدراسة
٢٦٦	٦،٣،٥ المقترحات المستقبلية
٢٦٧	٤،٥ الخلاصة
٢٦٩	قائمة المصادر والمراجع
٢٨٨	الملاحق

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
الجامعة الإسلامية العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
٥٨	الجدول ٢، ١: العوامل الداخلية والعوامل الخارجية المؤثرة على الأجور
١٠٤	الجدول ٣، ١: توزيع حجم المجتمع على المديرية التعليمية محل الدراسة
١٠٦	الجدول ٣، ٢: أسلوب اختيار العينة العشوائية الطبقية وفقاً لعدد المديرية المبحوثة
١٠٧	الجدول ٣، ٣: يبين عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل لكل مديرية
	الجدول ٣، ٤: يوضح عدد ونوع متغيرات الدراسة وعدد الفقرات التي تمثلها في الاستبانة والمصادر التي
١١٠	تم الاعتماد عليها في اختيار المقاييس
١١١	الجدول ٣، ٥: درجات مقياس ليكرت
	الجدول ٣، ٦: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الدعم الإداري والدرجة الكلية لمجال
١١٤	الحوافز المعنوية
	الجدول ٣، ٧: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد تقدير الموظفين والدرجة الكلية لمجال
١١٥	الحوافز المعنوية
	الجدول ٣، ٨: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد مشاركة الموظفين والدرجة الكلية لمجال
١١٦	الحوافز المعنوية
	الجدول ٣، ٩: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الأجر والدرجة الكلية لمجال الحوافز المادية
١١٧	
	الجدول ٣، ١٠: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد البدلات المالية والدرجة الكلية لمجال
١١٨	الحوافز المادية
	الجدول ٣، ١١: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد المكافآت المالية والدرجة الكلية لمجال
١١٩	الحوافز المادية
	الجدول ٣، ١٢: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن أسلوب القيادة والدرجة الكلية
١٢٠	لمجال الرضا الوظيفي
	الجدول ٣، ١٣: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن محتوى العمل والدرجة الكلية
١٢١	لمجال الرضا
	الجدول ٣، ١٤: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن فرص التطور والدرجة الكلية
١٢٢	لمجال الرضا الوظيفي

- الجدول ٣، ١٥ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن بيئة العمل والدرجة الكلية
 ١٢٣ مجال الرضا الوظيفي
- الجدول ٣، ١٦ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية لمجال
 ١٢٤ العدالة التنظيمية
- الجدول ٣، ١٧ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية لمجال
 ١٢٥ العدالة التنظيمية
- الجدول ٤، ١ : الموصفات الديموغرافية لعينة الدراسة
 ١٣٦
- الجدول ٤، ٢ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد الدعم الإداري القيم العامة للبعد
 ١٣٩
- الجدول ٤، ٣ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد تقدير الموظفين والقيم العامة للبعد
 ١٤٠
- الجدول ٤، ٤ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد مشاركة الموظفين والقيم العامة للبعد
 ١٤١
- الجدول ٤، ٥ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد الأجر والقيم العامة للبعد
 ١٤٢
- الجدول ٤، ٦ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد البدلات المالية والقيم العامة للبعد
 ١٤٤
- الجدول ٤، ٧ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد المكافآت المادية والقيم العامة للبعد
 ١٤٥
- الجدول ٤، ٨ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن أسلوب القيادة والدرجة الكلية
 ١٤٦ مجال الرضا الوظيفي
- الجدول ٤، ٩ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن محتوى العمل والدرجة الكلية
 ١٤٨ مجال الرضا الوظيفي
- الجدول ٤، ١٠ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن فرص التطور والدرجة الكلية
 ١٤٩ مجال الرضا الوظيفي
- الجدول ٤، ١١ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن بيئة العمل والدرجة الكلية
 ١٥٠ مجال الرضا الوظيفي
- الجدول ٤، ١٢ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية لمجال
 ١٥٢ العدالة التنظيمية
- الجدول ٤، ١٣ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية لمجال
 ١٥٤ العدالة التنظيمية
- الجدول ٤، ١٤ : التباين الكلي المشروح لمتغير الحوافز كمتغير مستقل في نموذج الدراسة
 ١٥٨
- الجدول ٤، ١٥ : عدد المكونات الأساسية لمقياس الحوافز المعنوية والمادية
 ١٦١

- الجدول ٤ ، ١٦ : اختبار كمو وبارتليت لمتغير الحوافز ١٦٢
- الجدول ٤ ، ١٧ : مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير التحفيز ١٦٤
- الجدول ٤ ، ١٨ : تقديرات الشيوخ لأبعاد الحوافز المعنوية والمادية ١٦٧
- الجدول ٤ ، ١٩ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الدعم الإداري ١٧٣
- الجدول ٤ ، ٢٠ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء تقدير الموظفين ١٧٤
- الجدول ٤ ، ٢١ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء مشاركة الموظفين ١٧٥
- الجدول ٤ ، ٢٢ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الأجر ١٧٦
- الجدول ٤ ، ٢٣ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء البدلات المالية ١٧٨
- الجدول ٤ ، ٢٤ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء المكافآت المادية ١٧٩
- الجدول ٤ ، ٢٥ : التباين الكلي المشروح لأبعاد الرضا الوظيفي ١٨١
- الجدول ٤ ، ٢٦ : عدد المكونات الأساسية لمقياس الرضا الوظيفي ١٨٣
- الجدول ٤ ، ٢٧ : اختبار كمو وبارتليت لمتغير الرضا الوظيفي ١٨٤
- الجدول ٤ ، ٢٨ : مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير الرضا الوظيفي ١٨٦
- الجدول ٤ ، ٢٩ : واصل : تقديرات الشيوخ لأبعاد الرضا الوظيفي ١٨٧
- الجدول ٤ ، ٣٠ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الرضا عن أسلوب القيادة ١٩١
- الجدول ٤ ، ٣١ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الرضا عن محتوى العمل ١٩٣
- الجدول ٤ ، ٣٢ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الرضا عن فرص التطور والترقية ١٩٤
- الجدول ٤ ، ٣٣ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الرضا عن بيئة العمل ١٩٥

- الجدول ٤ ، ٣٤ : التباين الكلي المشروح لأبعاد العدالة التنظيمية ١٩٧
- الجدول ٤ ، ٣٥ : عدد المكونات الأساسية لمقياس العدالة التنظيمية ١٩٩
- الجدول ٤ ، ٣٦ : اختبار كمو وبارتلليت لمتغير العدالة التنظيمية ١٩٩
- الجدول ٤ ، ٣٧ : مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير العدالة التنظيمية ٢٠١
- الجدول ٤ ، ٣٨ : تقديرات الشيوخ لأبعاد العدالة التنظيمية ٢٠٢
- الجدول ٤ ، ٣٩ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده العدالة التوزيعية ٢٠٨
- الجدول ٤ ، ٤٠ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده العدالة الإجرائية ٢٠٩
- الجدول ٤ ، ٤١ : قيم مؤشرات التطابق للنموذجين القياسي والقياسي الهرمي ٢١٤
- الجدول ٤ ، ٤٢ : المعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة ٢١٨
- الجدول ٤ ، ٤٣ : التقديرات المعيارية واللامعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي للدراسة ٢١٩
- الجدول ٤ ، ٤٤ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (التركبي) للدراسة ٢٢٢
- الجدول ٤ ، ٤٥ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (الهرمي) للدراسة ٢٢٦
- الجدول ٤ ، ٤٦ : الإحصاء الوصفي لمتغير العدالة التنظيمية وفقا لإجابات المحوئين ٢٢٩
- الجدول ٤ ، ٤٧ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج المؤثر بين العينة المؤيدة والعينة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية داخل بيئة الدراسة ٢٣٥
- الجدول ٤ ، ٤٨ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج المؤثر بين العينة المؤيدة والعينة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية للعلاقة بين الحوافر المعنوية وأبعاد الرضا الوظيفي ٢٤٠
- الجدول ٤ ، ٤٩ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج الملطف بين العينة المؤيدة والعينة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية للعلاقة بين الحوافر المادية وأبعاد الرضا الوظيفي ٢٤٣

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	الشكل
٥٩	الشكل ١، ٢: مراحل تصميم نظام التحفيز
٧٣	الشكل ٢، ٢: إدراكات العدالة التنظيمية
٧٥	الشكل ٣، ٢: أنماط السلوك من منظور العدالة التنظيمية
٩٥	الشكل ٤، ٢: النموذج النظري الافتراضي للدراسة
١٥٩	الشكل ١، ٤: جذور إيجن لأبعاد الحوافز المعنوية والمادية
١٧٠	الشكل ٢، ٤: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الحوافز المادية والمعنوية
١٨٢	الشكل ٣، ٤: جذور أو قيم إيجن لأبعاد الرضا الوظيفي (Eigenvalu)
١٨٩	الشكل ٤، ٤: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الرضا الوظيفي
١٩٨	الشكل ٥، ٤: Eigenvalue جذور أو قيم إيجن لأبعاد العدالة التنظيمية
٢٠٤	الشكل ٦، ٤: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية
٢٠٦	الشكل ٧، ٤: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية
٢١٣	الشكل ٨، ٤: مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة للعلاقة بين أبعاد الحوافز والرضا الوظيفي
	الشكل ٩، ٤: مخطط النموذج القياسي الهرمي للدراسة للعلاقة بين أبعاد الحوافز وأبعاد الرضا الوظيفي
	٢١٦
٢٢٣	الشكل ١٠، ٤: النموذج البنائي للعلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي
٢٢٧	الشكل ١١، ٤: النموذج البنائي للعلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي
٢٣٠	الشكل ١٢، ٤: المتوسطات الحسابية المتدرجة لمقياس العدالة التنظيمية
٢٣٠	الشكل ١٣، ٤: عدد المجموعات وفق طول مدى المتوسط الحسابي
٢٣٢	الشكل ١٤، ٤: النموذج البنائي للمجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية
٢٣٣	الشكل ١٥، ٤: النموذج البنائي للمجموعة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية
٢٣٧	الشكل ١٦، ٤: النموذج البنائي للمجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية
٢٣٨	الشكل ١٧، ٤: النموذج البنائي للمجموعة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢٨٩	الملحق رقم (أ) استبانة التحقق من مشكلة الدراسة
٢٩١	الملحق (ب) قائمة بأسماء المحكمين
٢٩٢	الملحق (ج) صحيفة الاستبيان للتحكيم
٢٩٨	الملحق (د) صحيفة الاستبيان
٣٠٤	الملحق (هـ) طلب تطبيق صحيفة الاستبيان