

أثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب والتمكين الإداري وتحسين الأداء الوظيفي
للعاملين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة

عبد الله سليمان عبد الله الكابوري النقي

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يونيو ٢٠٢٣

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش الرسالة.

التوقيع:

التاريخ:

الاسم: عبد الله سليمان عبد الله الكابوري النقي

الرقم الجامعي: ٤١٧١٥٣٧

العنوان: دولة الإمارات العربية المتحدة

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

الإهداء

إلى ... دولة ماليزيا الشقيقة.. منارة العلم والازدهار

إلى ... وطني الغالي.. دولة الإمارات العربية المتحدة

إلى ... والدي الحبيب الغالي

إلى.....والدتي الحبيبة رمز العطاء

إلى.. أهلي.. إخوتي... وأخواتي

إلى زوجتي الغالية... وأولادي

جميع أعضاء هيئة التدريس الأفاضل

جامعة العلوم الإسلامية بماليزيا

إلى هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة جهدي هذا المتواضع

شكر وتقدير

يسرُّ الباحث أن يقدم خالص شكره وامتنانه إلى أعضاء هيئة التدريس كافة وجميع العاملين في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.

والشكر والتقدير خاص للأستاذ الدكتور إبراهيم فهد سليمان لسعة صدره، وتوجيهاته ونصائحه لي حتى خرجت الرسالة إلى النور. فجزاه الله كل خير عني، وعن طلبة العلم خير الجزاء.

ABSTRAK

Kajian ini mengenalpasti kesan keadilan organisasi ke atas hubungan antara strategi latihan, pentadbiran penurunan kuasa dan prestasi pekerja di Jabatan Pengurusan Sumber Manusia, Emirate Sharjah, United Arab Emirates. Kajian ini dijalankan menggunakan pendekatan kuantitatif. Soal selidik di rekabentuk untuk mengambil data kajian. 400 soal selidik diedarkan kepada para pekerja di Jabatan Sumber Manusia. 301 soal selidik telah dikembalikan semula dan digunakan bagi tujuan analisis. Perisian Statistical Package for Social Sciences program (SPSS) telah digunakan untuk menganalisis data secara diskriptif, manakala perisian structural equation modelling (Smart-PLS) digunakan untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah secara serentak yang meliputi pembolehubah penghubung. Hasil kajian menunjukkan strategi latihan dan pentadbiran penurunan kuasa mempunyai kesan langsung dan positif kepada peningkatan prestasi kerja. Hasil kajian ini menunjukkan perbezaan yang jelas berkaitan peranan Jabatan Sumber Manusia di Emirate Sharjah dalam meningkatkan prestasi kerja para pekerja di Emirate Sharjah. Berkaitan pembolehubah penghubung, kajian ini mendapati keadilan organisasi berperanan sebagai penghubung separa di dalam hubungan antara strategi latihan, pentadbiran penurunan kuasa dan peningkatan prestasi kerja. Kajian ini mencadangkan agar pelaksanaan strategi latihan diaplikasikan oleh semua jabatan di Emirate Sharjah khususnya dan di semua sektor awam dan swasta di United Arab Emirates.

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب والتمكين الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في دائرة إدارة الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة. وتبرز أهمية الدراسة في اختبار العدالة التنظيمية وتأثيرها في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والتمكين الإداري بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الكمي و بناء على ذلك تم تصميم استبيان لجمع البيانات لتحليلها. تم توزيع ٤٠٠ استبيان على العاملين في الدائرة الموارد البشرية وتم إجابتها ٣٥١ صالح لتحليل. استخدم في تحليلها برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات الوصفية واستخدام برنامج نمذجة المعادلة البنائية من خلال استخدام (Smart-PLS) كونها قادرة على اختبار المتغيرات المعقدة في آن واحد مع مراعاة المتغير الوسيط. لقد حصلت نتائج الدراسة إلى أن استراتيجية التدريب والتمكين الإداري أثر إيجابي و مباشر في تحسين الأداء الوظيفي. وتدل هذه النتيجة على أن هناك تبايناً واضحاً في الدور الذي تقدمه دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة الشارقة. وفيما يتعلق بالمتغير الوسيط وجدت الدراسة أن العدالة التنظيمية تلعب دور الوسيط الجزئي في العلاقة بين استراتيجية التدريب والتمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق استراتيجية التدريب الإداري في كافة الدوائر بإمارة الشارقة ومحاولة تعميم ذلك على كافة المؤسسات الحكومية والخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ABSTRACT

The study determines the impact of organizational justice on the relationship between the training strategy and organizational empowerment and improving the job performance of employees in the Human Resources Management Department in the Emirate of Sharjah in the United Arab Emirates. The study is important in examining organizational justice and its impact on the relationship between the training strategy and organizational empowerment with the job performance of employees in the Human Resources Department in the Emirate of Sharjah. The study followed the quantitative approach, and accordingly a questionnaire was designed to collect data for analysis. 400 questionnaires were distributed to the employees of the Human Resources Department, and 351 were answered, which were valid for analysis. The Statistical Package for Social Sciences program (SPSS) was used to analyse the descriptive data and the structural equation modelling program was used (Smart-PLS) which tested for complex variables simultaneously, taking into account the mediating variable. The results of the study indicated that the training strategy and organizational empowerment has a positive and direct impact on improving job performance. This result indicates that there is a clear discrepancy in the role provided by the Human Resources Management Department in the Emirate of Sharjah in improving the job performance of employees in the Emirate of Sharjah. With regard to the mediating variable, the study found that organizational justice plays a partial mediating role in the relationship between the training strategy and organizational empowerment in improving job performance. The study recommended the need to expand the application of the strategic training in all departments in the Emirate of Sharjah and generalize it to all governmental and private institutions in the United Arab Emirates.

قائمة المحتويات

| | |
|---------|----------------------------|
| أ..... | الإقرار..... |
| ب..... | الإهداء..... |
| ت..... | شكر وتقدير..... |
| ث..... | ABSTRAK..... |
| ج..... | الملخص..... |
| ح..... | ABSTRACT..... |
| خ..... | قائمة المحتويات..... |
| ١..... | الفصل الأول..... |
| ١..... | المقدمة..... |
| ١..... | ١,١ التمهيد..... |
| ٤..... | ١,٢ خلفية الدراسة..... |
| ٦..... | ١,٣ مشكلة الدراسة..... |
| ٩..... | ١,٤ أسئلة الدراسة..... |
| ١٠..... | ١,٥ أهداف الدراسة..... |
| ١٠..... | ١,٦ أهمية الدراسة..... |
| ١٢..... | ١,٧ حدود الدراسة..... |
| ١٢..... | ١,٧,١ الحدود المكانية..... |
| ١٢..... | ١,٧,٢ الحدود الزمانية..... |

| | |
|----|---|
| ١٣ | ١,٧,٣ الحدود الموضوعية |
| ١٣ | ١,٧,٤ الحدود البشرية |
| ١٣ | ١,٨ مصطلحات الدراسة |
| ١٣ | ١,٨,١ مفهوم استراتيجية التدريب الإداري |
| ١٦ | ١,٨,٢ مفهوم العدالة التنظيمية |
| ١٨ | ١,٨,٣ مفهوم الإرتقاء بأداء الموارد البشرية |
| ١٩ | ١,٩ خلاصة الفصل الأول |
| ١ | الفصل الثاني |
| ١ | الدراسات السابقة |
| ١ | ٢,١ التمهيدي |
| ١ | ٢,٢ الدراسات السابقة عن جميع متغيرات الدراسة وأبعادها |
| ١ | ٢,٢,١ الدراسات السابقة التي تشير إلى علاقة التدريب الإداري على الارتقاء بأداء الموارد البشرية |
| ٤ | ٢,٢,٢ الدراسات السابقة التي تناولت التدريب الإداري على العدالة التنظيمية |
| ٧ | ٢,٢,٣ الدراسات السابقة التي تناولت التمكين الإداري على الارتقاء بأداء الموارد البشرية |
| ١٣ | ٢,٢,٤ الدراسات السابقة التي تناولت التمكين الإداري على العدالة التنظيمية |
| ١٥ | ٢,٢,٥ الدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية وأداء الموارد البشرية |
| | ٢,٢,٦ الدراسات السابقة التي تناولت تأثير العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين التدريب |
| ١٦ | والتمكن الإداري والارتقاء بأداء الموارد البشرية |
| ٢١ | ٢,٣ الإطار النظري والنظرية التي اعتمدت عليها الدراسة |
| ٢٨ | ٢,٤ نموذج الدراسة وبيان علاقتها بمتغيرات الدراسة |
| ٥٧ | ٢,٥,٣,٣ نظرية التمكين الإداري |

| | |
|-----|---|
| ١٢٨ | ٢,٦ المنظور الإسلامي |
| ١٤١ | ٢,٧ ملخص الفصل الثاني |
| ١٤٢ | الفصل الثالث |
| ١٤٢ | منهجية الدراسة |
| ١٤٢ | ٣,١ التمهيد |
| ١٤٣ | ٣,٢ تصميم الدراسة |
| ١٤٤ | ٣,٣ مجتمع الدراسة |
| ١٤٥ | ٣,٤ عينة الدراسة وطرق اختيارها |
| ١٤٧ | ٣,٥ أدوات الدراسة |
| ١٥٢ | ٣,٦ صدق الأدوات |
| ١٥٣ | ٣,٧ الدراسة الاستطلاعية |
| ١٥٣ | ٣,٨ عملية تحليل الدراسة الاستطلاعية |
| ١٥٤ | ٣,٩ نتائج معامل كروبنغ ألفا لمخاور الدراسة |
| ١٥٥ | ٣,١٠ خلاصة الفصل الثالث |
| ١٥٦ | الفصل الرابع |
| ١٥٦ | عرض النتائج |
| ١٥٦ | ٤,١ التمهيد |
| ١٥٧ | ٤,٢ التحليلات الأولية للمتغيرات الديمغرافية |
| ١٥٩ | ٤,٣ القيم المفقودة |
| ١٥٩ | ٤,٤ القيم الشاذة |

| | |
|-----|---|
| ١٦٠ | ٤,٥ التحليل الوصفي |
| ١٨٣ | ٤,٦ الافتراضات الأولية لاستخدام النمذجة |
| ١٨٣ | ٤,٧ التوزيع الطبيعي |
| ١٨٤ | ٤,٨ التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة |
| ١٨٥ | ٤,٩ خطية البيانات والتماثل |
| ١٨٧ | ٤,١٠ ثبات المتغيرات |
| ١٨٨ | ٤,١١ الملخص |
| ١٨٨ | ٤,١٢ التحليل العملي التوكيدي |
| ٢٠٠ | ٤,١٣ إجابة السؤال الأول |
| ٢٠٢ | ٤,١٤ إجابة السؤال الثاني |
| ٢٠٣ | ٤,١٥ إجابة السؤال الثالث |
| ٢٠٥ | ٤,١٦ إجابة السؤال الرابع |
| ٢٠٦ | ٤,١٧ إجابة السؤال الخامس |
| ٢٠٨ | ٤,١٨ إجابة السؤال السادس |
| ٢٠٩ | ٤,١٩ إجابة السؤال السابع : |
| ٢١٠ | ٤,٢٠ خلاصة الفصل الرابع |
| ٢١١ | الفصل الخامس |
| ٢١١ | مناقشة نتائج والتوصيات |
| ٢١١ | ٥,١ التمهيد |
| ٢١١ | ٥,٢ مناقشة نتائج الدراسة جميعاً |

| | | | |
|-----|-------|-----|--|
| ٢١٧ | | ٥,٣ | الاسهامات الأكاديمية. |
| ٢١٨ | | ٥,٤ | الاسهامات والآثار العلمية وفق المنهج والبيئة |
| ٢١٨ | | ٥,٥ | الاستنتاجات |
| ٢١٩ | | ٥,٦ | التوصيات والاقتراحات |
| ٢٢١ | | ٥,٧ | الخلاصة |
| ٢٣٨ | | | قائمة الملاحق |

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

قائمة الجداول

| الصفحة | البيان | الرقم |
|--------|--|-------|
| ١٤٧ | حجم العينة وطريقة تحديد العينة | ٣,١ |
| ١٤٩ | أبعاد استبانة الدراسة | ٣,٢ |
| ١٥٠ | متغير استراتيجية التدريب الإداري | ٣,٣ |
| ١٥١ | متغير العدالة التنظيمية | ٣,٤ |
| ١٥٢ | متغير الموارد البشرية | ٣,٥ |
| ١٥٥ | معامل كرونباغ ألفا لمحاور الدراسة ومتغيراتها | ٣,٦ |
| ١٦١ | تحليل عينة الدراسة | ٤,١ |
| ١٦٣ | التحليل الوصفي للبيانات الرئيسية للدراسة | ٤,٢ |
| ١٦٤ | تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التدريب على المهارات الإدارية | ٤,٣ |
| ١٦٦ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التدريب على المعلومات العلمية | ٤,٤ |
| ١٦٧ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التدريب على صناعة القرارات الإدارية | ٤,٥ |
| ١٦٨ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التدريب على تشخيص المواقف | ٤,٦ |
| ١٦٩ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة السلطة الممنوحة | ٤,٧ |
| ١٧٠ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لمتغير المسؤوليات الإدارية | ٤,٨ |
| ١٧١ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لمتغير الإستقلالية وحرية التصرف | ٤,٩ |

| | | |
|-----|---|------|
| ١٧٢ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور فرق العمل | ٤,١٠ |
| ١٧٤ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور العدالة الإجرائية | ٤,١١ |
| ١٧٥ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور العدالة التقييمية | ٤,١٢ |
| ١٧٦ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور العدالة التوزيعية | ٤,١٣ |
| ١٧٧ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور العدالة التفاعلية | ٤,١٤ |
| ١٧٨ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور كفاءة تنفيذ الأعمال | ٤,١٥ |
| ١٧٩ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور تخطيط الأعمال | ٤,١٦ |
| ١٨٠ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور الجهد المبدول | ٤,١٧ |
| ١٨١ | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة حول محور الابتكار والإبداع | ٤,١٨ |
| ١٨٣ | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاورة الدراسة | ٤,١٩ |
| ١٨٦ | تحليل كلموجروف سيمانروف للتوزيع الطبيعي | ٤,٢٠ |
| ١٨٨ | اختبار التداخل الخطي والارتباط الذاتي | ٤,٢١ |
| ١٩٠ | الصلاحية لمشاهدات متغيرات القياس (الصدق التقاربي) | ٤,٢٢ |
| ١٩٥ | معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة (الصدق التمييزي) باستخدام معامل فرونال ليكر | ٤,٢٣ |
| ١٩٧ | معاملات التحميل التقاطعية | ٤,٢٤ |
| ١٩٨ | تحليل الفرضيات المباشرة | ٤,٢٥ |
| ١٩٩ | تحليل الفرضيات غير المباشرة | ٤,٢٦ |
| ٢٠٠ | تحليل معامل R | ٤,٢٧ |

| | | |
|-----|-------------------------|------|
| ٢٠٠ | تحليل Effect size | ٤,٢٨ |
| ٢٠١ | تحليل القدرة علي التنبؤ | ٤,٢٩ |

قائمة الأشكال

| الصفحة | البيان | الرقم |
|--------|--|-------|
| ٣٠ | نموذج دراسة أثر استراتيجية التدريب للإرتقاء بأداء الموارد البشرية بأمانة المشاركة: العدالة التنظيمية كمتغير وسيط | ٢,١ |
| ١٢١ | تحسين أداء العاملين | ٢,٢ |
| ١٢٣ | أساليب تقييم الأداء التنظيمي | ٢,٣ |
| ٢٠٢ | النموذج القياسي للسؤال الأول | ٤,١ |
| ٢٠٤ | النموذج القياسي للسؤال الثاني | ٤,٢ |
| ٢٠٥ | النموذج القياسي للسؤال الثالث | ٤,٣ |
| ٢٠٦ | النموذج القياسي للسؤال الرابع | ٤,٤ |
| ٢٠٨ | النموذج القياسي للسؤال الخامس | ٤,٥ |
| ٢٠٩ | النموذج القياسي للسؤال السادس | ٤,٦ |
| ٢١٠ | النموذج القياسي للسؤال السابع | ٤,٧ |