

أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط دراسة تطبيقية  
على شركات الأسمنت في سلطنة عمان

يخالد بن علي أحمد آل إبراهيم

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط دراسة تطبيقية على  
شركات الأسمت في سلطنة عمان

خالد بن علي أحمد آل إبراهيم

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

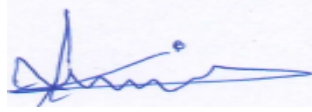
نوفمبر ٢٠٢٢

## الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات

فقد أشرت إلى مصادرها في هامش الرسالة.



التوقيع: ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٢ م

الاسم: خالد بن علي أحمد آل إبراهيم

الرقم الجامعي: ٤١٧١٠٨٩

العنوان: مدينة صلالة - محافظة ظفار - سلطنة عمان

## شكر و تقدير

في هذه اللحظات الحاسمة من حياتي وأنا أنهى رسالة الدكتوراه ، أشكر الله على نعمه الجليلة، لتحقيق هذا الإنجاز العلمي، وأتضرع إلى الله تعالى داعياً ومخلصاً، أن يجزي عني الدكتور: صلاح محمد زكي إبراهيم القادري، والبروفيسور الدكتور: محمد راضي إبراهيم ، والدكتور: محمد علي بيت علي سليمان، اللذان تحملا عبء الإشراف والإرشاد والتوجيه والنصح والقراءة والمراجعة والتدقيق، وأعطياي الكثير من وقتهما وجهدهما رغم كثرة أعبائهما واتساع مسؤولياتهما، فجزاهما الله عني خير الجزاء، لمساعدتهما لي على إخراج هذا العمل، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الأفاضل بكلية القيادة والإدارة، والإخوة بمركز الدراسات العليا بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية ، كما أشكر والدي الغالي رحمه الله عليه ووالدي العالمة أطال الله في عمرها ورفيقة الدرب زوجتي الغالية وجميع أخواني وأخواتي ، لدعمهم المتواصل ووقفهم معي طيلة فترة الدراسة، ولا يفوتني بأن أشكر أصدقائي ورؤوسائي وزملائي في العمل الذين ساندوني في رحلتي العلمية، ولكل من كان له أثر في تحقيق هذا الإنجاز العلمي.

## ABSTRAK

Kajian kuantitatif ini menyelidik kesan keadilan organisasi terhadap moral prestasi kerja sebagai faktor pengantara dalam syarikat-syarikat simen di Kesultanan Oman. Sektor simen dianggap salah satu sektor utama di Kesultanan Oman yang sepatutnya memenuhi keperluan individu yang bekerja dalam sektor itu dengan aplikasi keadilan organisasi. Kemudian, ini pula akan mempengaruhi prestasi kerja dan moral kakitangan dalam sektor itu yang digambarkan melalui perkembangan dan prestasi syarikat-syarikat sektor simen. Ini disebabkan oleh kepentingan kesan emosi kakitangan sama ada adil atau tidak adil yang dialami di tempat kerja yang mungkin menjurus kepada kemerosotan tahap prestasi organisasi tanpa mengira kuasa komponen yang lain dalam proses pentadbiran. Masalah kajian ini adalah untuk mengenal pasti kesan keadilan organisasi terhadap prestasi kerja dengan moral sebagai faktor pengantara. Dalam hal ini, kajian ini bertujuan untuk memberi diagnosis kesan keadilan organisasi, dengan dimensi-dimensinya, terhadap prestasi kerja dengan dimensi-dimensinya menerusi faktor pengantara moral. Kajian ini mengguna pakai Teori Ekuiti yang diasaskan oleh John Stacey Adams (1963), bagi membina model kajian teori dan juga bagi menyokong pendekatan analitis deskripsi yang bersesuaian dengan kajian ini. Untuk mencapai semua objektif ini, penyelidik menyediakan borang soal selidik yang mengandungi 35 pernyataan, yang dibahagikan kepada tiga paksi: keadilan organisasi sebagai faktor bebas termasuk tiga dimensi (keadilan pembahagian, keadilan prosedur, dan keadilan interaksi). Manakala, prestasi kerja sebagai faktor bersandar termasuk tiga dimensi (pencapaian tugas, ketepatan kerja, dan jumlah kerja yang disiapkan), serta moral sebagai faktor pengantara. Populasi kajian termasuk semua kakitangan yang berkhidmat dalam semua syarikat simen di Kesultanan Oman. Bilangan sampel kajian pula ialah seramai 692 orang kakitangan syarikat-syarikat simen. Tambahan lagi, kajian mengguna pakai teknik sampel lengkap disebabkan oleh bilangan sampel kajian yang kecil. Skala direka berdasarkan kajian-kajian sebelum ini dan tertakluk kepada beberapa ujian bagi memastikan kemampuan untuk mengukur hubungan yang berkaitan dengan kajian ini. Bagi mencapai objektif ini, statistik deskriptif, koefisien korelasi, dan analisis regresi menerusi program (SPSS & AmosV25) telah digunakan untuk menganalisis dan memproses data secara statistik. Tambahan pula, kajian ini mencapai beberapa keputusan yang termasuk: adanya kesan positif pada keadilan organisasi dengan pemboleh ubah prestasi kerja dengan dimensi-dimensinya, yang menekankan bahawa memberi lebih perhatian pada keadilan organisasi akan memberi kesan secara positif pada tahap prestasi kerja kakitangan yang berkhidmat dengan syarikat-syarikat simen.

Di samping itu, terdapat kesan positif pada keadilan organisasi dengan pemboleh ubah moral yang menekankan bahawa memberi lebih perhatian pada keadilan organisasi akan mempengaruhi moral kakitangan yang berkhidmat dengan syarikat-syarikat simen. Tambahan lagi, terdapat kesan moral yang positif terhadap prestasi kerja dengan pemboleh ubahnya, yang menunjukkan bahawa memberi lebih perhatian terhadap moral kakitangan akan memberi kesan secara positif atas tahap prestasi kerja kakitangan yang berkhidmat dengan syarikat-syarikat simen. Di samping itu, terdapat kesan positif pada keadilan organisasi dengan pemboleh ubahnya atas prestasi kerja dengan pemboleh ubahnya melalui moral, yang menekankan bahawa moral menjadi pengantara sebahagian hubungan antara keadilan organisasi dan prestasi kerja.

## الملخص

تناقش هذه الدراسة الكمية أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط في شركات الأسمنت بسلطنة عمان، ويعتبر قطاع الأسمنت إحدى القطاعات الهامة في سلطنة عمان الذي يجب أن يلبى احتياجات الأفراد العاملين بالقطاع من خلال تطبيق العدالة التنظيمية التي بدورها تؤثر على الأداء الوظيفي والروح المعنوية للعاملين بالقطاع بما ينعكس على نمو وأداء شركات قطاع الأسمنت، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية. وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط، ومن هذا المنطلق فقد هدفت الدراسة إلى تشخيص أثر العدالة التنظيمية بأبعادها على الأداء الوظيفي بأبعاده من خلال الروح المعنوية كعامل وسيط. وقد استخدمت الدراسة نظرية العدالة لآدمز ستاسي (1963)، في بناء نموذج الدراسة النظرية، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لهذه الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف فقد طوّر الباحث استبانة تتكون من (35) فقرة توزعت على ثلاثة محاور هي: العدالة التنظيمية عامل مستقل مكونة من ثلاثة أبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)، والأداء الوظيفي عامل تابع مكون من ثلاثة أبعاد (إنجاز المهام، دقة العمل، كمية العمل المنجز)، والروح المعنوية كعامل وسيط. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركات الأسمنت بسلطنة عمان، وبلغ حجم عينة الدراسة (692) عامل بشركات الأسمنت. كما استخدمت الدراسة أسلوب العينة الشمولية لصغر مجتمع الدراسة، حيث تم تصميم المقياس بناءً على الدراسات السابقة وإخضاعه لعدة اختبارات للتأكد من قدرته على قياس علاقات هذه الدراسة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم استخدام الإحصاء الوصفي ومعاملات الارتباط وأساليب الانحدار ببرنامجي (SPSS & Amos V25) في تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً. توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: وجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية بمتغيراتها على الأداء الوظيفي بمتغيراته، الأمر الذي يؤكد على أن زيادة الاهتمام بالعدالة التنظيمية سيؤدي إلى التأثير إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل شركات الأسمنت. وجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية بمتغيراتها على الروح المعنوية، الأمر الذي يؤكد على أن زيادة الاهتمام بالعدالة التنظيمية سيؤدي إلى التأثير على الروح المعنوية لدى العاملين داخل شركات الأسمنت. وجود أثر إيجابي للروح المعنوية على الأداء الوظيفي بمتغيراته، الأمر الذي يؤكد على أن زيادة الاهتمام بالروح المعنوية للعاملين سيؤدي إلى التأثير إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل شركات الأسمنت. وجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية بمتغيراتها على الأداء الوظيفي بمتغيراته من خلال الروح المعنوية، الأمر الذي يؤكد على أن الروح المعنوية تتوسط العلاقة جزئياً بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.

## ABSTRACT

This quantitative study investigates the impact of organizational justice on job performance: morale is the intermediate factor in cement companies in the Sultanate of Oman. As the cement sector is considered one of the key sectors in the Sultanate of Oman that should meet the needs of individuals working in the sector by applying organizational justice, which in turn influences the job performance and the morale of employees in the sector, in a manner that is reflected on the growth and performance of cement sector companies. This is due to the importance of the impact that the employees' feeling of justice or injustice can make in the workplace, which may lead to the decline of organizational performance levels, no matter the power of all the other components of the administrative process. The research problem is represented in identifying the impact of organizational justice on job performance: morale is the intermediate factor. In view of this, the research aims at diagnosing the impact of organizational justice, with its dimensions, on job performance with its dimensions through morale as an intermediate factor. The research has adopted the Equity Theory of John Stacey Adams (1963), in order to set up the theoretical study model, in addition to the analytical descriptive approach as it suits this study. In order to achieve these objectives, the researcher has developed a questionnaire that contains (35) statements that were distributed to three axes: organizational justice as an independent factor including three dimensions (distributive justice, procedural justice, and interactive justice). And job performance as a dependent factor including three dimensions (fulfilment of tasks, accuracy of work, and amount of accomplished work), as well as morale as an intermediate factor. The research population included all the employees working in the cement companies in the Sultanate of Oman, and the number of research sample reached (692) workers in the cement companies. Furthermore, the study adopted the comprehensive sample technique due to the small number of the research population. As the scale was designed based on the previous studies and subjected to several tests to ensure its ability to measure the relations of this research. In order to achieve this objective, the descriptive statistics, correlation coefficients, and regression analysis using (SPSS & AmosV25) programs were used to analyze and process data statistically. Moreover, the research has reached several results including: there was a positive impact of organizational justice with its variables on job performance with its dimensions, which emphasizes that paying more attention to organizational justice will help positively impact the job performance level of employees working in cement companies. In addition, there was a positive impact of organizational justice with its variables on morale, which emphasizes that paying more attention to organizational justice will impact the morale of employees working in cement companies. Furthermore, there was a positive impact of morale on the job performance with its variables, which indicates that paying more attention to the employees' morale will help positively impact on the job performance level of employees working in cement companies. In addition, there was a positive impact of organizational justice with its variables on job performance with its variables through morale, which emphasizes that morale intermediates the relation partially between organizational justice and job performance.

## فهرس المحتويات

| الصفحة | المحتويات                                     |
|--------|---|
| ب      | الإقرار                                       |
| ج      | شكر و تقدير                                   |
| د      | ABSTRAK                                       |
| هـ     | الملخص  |
| و      | ABSTRACT                                      |
| ز      | فهرس المحتويات                                |
| ل      | قائمة الجداول                                 |
| س      | قائمة الرسوم البيانية                         |
| ع      | قائمة الملاحق                                 |
|        | الفصل الأول: المقدمة                          |
| ١      | ١,١ تمهيد                                     |
| ٢      | ١,٢ خلفية الدراسة                             |
| ٥      | ١,٣ مشكلة الدراسة                             |
| ٨      | ١,٤ أسئلة الدراسة                             |
| ٨      | ١,٥ أهداف الدراسة                             |
| ٩      | ١,٦ أهمية الدراسة                             |
| ٩      | ١,٦,١ الأهمية النظرية                         |
| ٩      | ١,٦,٢ الأهمية التطبيقية                       |
| ٩      | ١,٧ حدود الدراسة                              |
| ١٠     | ١,٨ مصطلحات الدراسة الإجرائية                 |
| ١٢     | ١,٩ خلاصة الفصل الأول                         |
|        | الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة |
| ١٣     | ٢,١ تمهيد                                     |
| ١٣     | ٢,٢ العدالة التنظيمية من منظور إسلامي         |
| ١٥     | ٢,٣ الروح المعنوية من المنظور الإسلامي        |

|    |  |
|----|--|
| ١٧ | ٢,٤ الأداء الوظيفي من منظور إسلامي   |
| ٢١ | ٢,٥ النظريات العلمية في بناء نموذج الدراسة النظرية                         |
| ٢٥ | ٢,٥,١ نظرية العدالة لأدمز (Adams)  |
| ٢٨ | ٢,٥,٢ نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور (Taylor Frederick) (١٨٥٦-١٩١٥) |
| ٢٩ | ٢,٥,٣ نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو "Elton Mayo" (١٨٨٠-١٩٤٩)        |
| ٣١ | ٢,٥,٤ نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو"  |
| ٣٢ | ٢,٥,٥ نظرية ذات العاملين لفريدريك هرزبرج                                   |
| ٣٣ | ٢,٦ العدالة التنظيمية  |
| ٣٤ | ٢,٦,١ مفهوم العدالة التنظيمية  |
| ٣٧ | ٢,٦,٢ أهمية العدالة التنظيمية  |
| ٣٧ | ٢,٦,٢,١ أهمية العدالة التنظيمية على مستوى العاملين                         |
| ٣٧ | ٢,٦,٢,٢ أهمية العدالة التنظيمية على مستوى المنظمات                         |
| ٣٨ | ٢,٦,٣ مبادئ العدالة التنظيمية  |
| ٤٠ | ٢,٦,٤ أبعاد العدالة التنظيمية  |
| ٤٠ | ٢,٦,٤,١ العدالة التوزيعية  |
| ٤٢ | ٢,٦,٤,٢ العدالة الإجرائية  |
| ٤٤ | ٢,٦,٤,٣ العدالة التفاعلية  |
| ٤٥ | ٢,٦,٧ عناصر العدالة التفاعلية  |
| ٤٥ | ٢,٨ الروح المعنوية   |
| ٤٦ | ٢,٨,١ تعريف الروح المعنوية   |
| ٤٨ | ٢,٨,٢ أهمية الروح المعنوية   |
| ٥٠ | ٢,٨,٣ تطور الروح المعنوية  |
| ٥٠ | ٢,٨,٤ مظاهر ومؤشرات الروح المعنوية   |
| ٥١ | ٢,٩ الأداء الوظيفي   |
| ٥٢ | ٢,٩,١ مفهوم الأداء الوظيفي   |
| ٥٥ | ٢,٩,٢ أهمية الأداء الوظيفي   |
| ٥٧ | ٢,٩,٣ طرق تقييم الأداء الوظيفي   |
| ٦١ | ٢,٩,٤ أبعاد الأداء الوظيفي   |

|     |  |
|-----|--|
| ٦١  | ٢,٩,٤,١ إنجاز المهام   |
| ٦٢  | ٢,٩,٤,٢ دقة العمل  |
| ٦٣  | ٢,٩,٤,٣ كمية العمل المنجز  |
| ٦٣  | ٢,١٠ معوقات الأداء الوظيفي   |
| ٦٦  | ٢,١١ العلاقات بين متغيرات الدراسة  |
| ٦٦  | ٢,١١,١ العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي                                 |
| ٧٩  | ٢,١١,٢ العلاقة بين العدالة التنظيمية والروح المعنوية                                 |
| ٨٦  | ٢,١١,٣ العلاقة بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي                                    |
| ٩٤  | ٢,١٢ نموذج الدراسة   |
| ٩٥  | ٢,١٣ فرضيات الدراسة  |
| ٩٥  | ٢,١٤ خلاصة الفصل الثاني  |
|     | <b>الفصل الثالث: منهج الدراسة</b>  |
| ٩٦  | ٣,١ تمهيد  |
| ٩٧  | ٣,٢ الإطار المنهجي للدراسة   |
| ٩٧  | ٣,٢,١ منهجية الدراسة   |
| ٩٨  | ٣,٢,٢ فرضيات الدراسة   |
| ٩٨  | ٣,٢,٣ تصميم الدراسة  |
| ٩٩  | ٣,٢,٤ مجتمع الدراسة وعينته   |
| ١٠٠ | ٣,٢,٥ طرق جمع البيانات   |
| ١٠١ | ٣,٢,٦ أداة وإجراءات الدراسة  |
| ١٠٥ | ٣,٢,٧ اختبار صدق وموثوقية أداة الدراسة   |
| ١١٣ | ٣,٢,٨ تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة   |
| ١١٥ | ٣,٣ التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة                                      |
|     | ٣,٣,١ التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام حزمة (SPSS) للعامل الكامن العدالة             |
| ١١٦ | التنظيمية باعتباره متغيراً مستقلاً في نموذج الدراسة                                  |
| ١٢٢ | ٣,٣,٢ تحليل معايير كفاءة أبعاد العدالة التنظيمية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي |
|     | ٣,٣,٣ تحليل الإحصاءات الوصفية باستخدام حزمة (SPSS) للعامل الأساسي للأداء             |
| ١٣١ | الوظيفي بوصفه متغير تابع في نموذج الدراسة  |

- ١٣٧ ٣,٣,٤ تحليل معايير كفاءة أبعاد الأداء الوظيفي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي
- ١٤٦ ٣,٣,٥ التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام حزمة (SPSS) للعامل الكامن الروح المعنوية باعتباره متغيراً بسيطاً في نموذج الدراسة
- ١٤٨ ٣,٤ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- ١٤٩ ٣,٥ خلاصة الفصل الثالث

#### الفصل الرابع: نتائج الدراسة

- ١٥٠ ٤,١ تمهيد
- ١٥١ ٤,٢ التحليل الوصفي للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
- ١٥٥ ٤,٣ التحليل العاملي التوكيدي
- ١٥٦ ٤,٣,١ التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسية لمتغير العدالة التنظيمية بوصفه عاملاً مستقلاً في نموذج الدراسة
- ١٥٦ ٤,٣,٢ التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسية لمتغير الأداء الوظيفي كعامل تابع في نموذج الدراسة
- ١٦٥ ٤,٣,٣ التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الروح المعنوية كعامل وسيط في نموذج الدراسة
- ١٧٢ ٤,٤ اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة "مدجة البناء المتكامل"
- ١٧٦ ٤,٤,١ النموذج القياسي للنموذج النظري الافتراضي للدراسة
- ١٨٢ ٤,٤,٢ النموذج البنائي (التركيب) للنموذج النظري للدراسة (Structural Model)
- ١٩٣ ٤,٥ خلاصة الفصل الرابع

#### الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات والخلاصة

- ١٩٤ ٥,١ تمهيد
- ١٩٤ ٥,٢ ملخص النتائج المتعلقة بمقاييس عوامل الدراسة ومناقشتها
- ١٩٤ ٥,٢,١ ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العدالة التنظيمية ومناقشته
- ١٩٥ ٥,٢,٢ ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الروح المعنوية ومناقشته
- ١٩٦ ٥,٢,٣ ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي ومناقشته
- ١٩٦ ٥,٣ تلخيص نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات نموذج الدراسة ومناقشتها
- ١٩٧ ٥,٣,١ الفرض الأول "ناقش أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي"
- ١٩٩ ٥,٣,٢ الفرض الثاني "ناقش أثر العدالة التنظيمية على الروح المعنوية"

|     |       |   |
|-----|-------|---|
| ٢٠٠ | ٥,٣,٣ | الفرض الثالث " ناقش علاقة الروح المعنوية بالأداء الوظيفي "                            |
|     | ٥,٣,٤ | الفرض الرابع " العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية " |
| ٢٠١ |       |   |
| ٢٠٣ | ٥,٤   | المساهمات والآثار والصعوبات المترتبة على الدراسة                                      |
| ٢٠٣ | ٥,٤,١ | الآثار والإسهامات العلمية   |
| ٢٠٤ | ٥,٤,٢ | الآثار والإسهامات العملية لبيئة الدراسة   |
| ٢٠٤ | ٥,٤,٣ | الآثار والإسهامات المنهجية  |
| ٢٠٥ | ٥,٥   | التوصيات  |
| ٢٠٧ | ٥,٦   | الخلاصة العامة  |
| ٢١٢ |       | المصادر والمراجع  |
| ٢٣٥ |       | الملاحق   |

## قائمة الجداول

| الصفحة | الجدول   |
|--------|--|
| ١٠٠    | الجدول ٣,١: تحديد عينة الدراسة وعدد الاستثمارات الموزعة والصالحة للتحليل                         |
| ١٠٣    | الجدول ٣,٢: يوضح أوزان الفقرات   |
| ١٠٤    | الجدول ٣,٣: المتوسطات والأوزان النسبية وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي                              |
| ١٠٥    | الجدول ٣,٤: عدد ونوع متغيرات الدراسة وعدد الفقرات التي تمثلها في الاستبيان                       |
| ١٠٧    | الجدول ٣,٥: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للمجال     |
| ١٠٨    | الجدول ٣,٦: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية للمجال     |
| ١٠٩    | الجدول ٣,٧: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التفاعلية والدرجة الكلية للمجال     |
| ١١٠    | الجدول ٣,٨: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد إنجاز المهام والدرجة الكلية للمجال          |
| ١١١    | الجدول ٣,٩: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد دقة العمل والدرجة الكلية للمجال             |
| ١١٢    | الجدول ٣,١٠: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد كمية العمل المنجز والدرجة الكلية للمجال    |
| ١١٣    | الجدول رقم ٣,١١: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات متغير الروح المعنوية والدرجة الكلية للمجال |
| ١١٨    | الجدول ٣,١٢: التحليل الوصفي لفقرات بعد العدالة التوزيعية   |
| ١١٩    | الجدول ٣,١٣: التحليل الوصفي لفقرات بعد العدالة الإجرائية   |
| ١٢١    | الجدول ٣,١٤: التحليل الوصفي لفقرات بعد العدالة التفاعلية   |
| ١٢٣    | الجدول ٣,١٥: التباين الكلي المشروح لأبعاد العدالة التنظيمية                                      |
| ١٢٥    | الجدول ٣,١٦: عدد المكونات الأساسية لمقياس العدالة التنظيمية                                      |
| ١٢٦    | الجدول ٣,١٧: كمو واختبار باتليت KMO and Bartlett's Test  |
| ١٢٧    | الجدول ٣,١٨: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات أبعاد العدالة التنظيمية                         |
| ١٢٨    | الجدول ٣,١٩: تقديرات الشيوع لأبعاد العدالة التنظيمية Communalities                               |
| ١٣٠    | الجدول ٣,٢٠: مصفوفة الارتباط المتضاد لفقرات أبعاد العدالة التنظيمية                              |
| ١٣٢    | الجدول ٣,٢١: التحليل الوصفي العام لفقرات إنجاز المهام  |
| ١٣٤    | الجدول ٣,٢٢: التحليل الوصفي العام لفقرات دقة العمل   |

- الجدول ٣,٢٣: التحليل الوصفي العام لفقرات كمية العمل المنجز ١٣٦
- الجدول ٣,٢٤: التباين الكلي المشروح لأبعاد الأداء الوظيفي ١٣٨
- الجدول ٣,٢٥: عدد المكونات الأساسية لمقياس الأداء الوظيفي ١٤٠
- الجدول ٣,٢٦: كمو واختبار باتليت KMO and Bartlett's Test ١٤١
- الجدول ٣,٢٧: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات أبعاد الأداء الوظيفي ١٤٢
- الجدول ٣,٢٨: تقديرات الشيوخ لأبعاد الأداء الوظيفي Communalities ١٤٣
- الجدول ٣,٢٩: مصفوفة الارتباط المتضاد لفقرات أبعاد الأداء الوظيفي ١٤٥
- الجدول ٣,٣٠: التحليل الوصفي العام لفقرات الروح المعنوية ١٤٧
- الجدول ٤,١: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ١٥٤
- الجدول ٤,٢: قيم مؤشرات الملائمة و التوافق لنموذج العدالة التنظيمية وأبعاده ١٥٨
- الجدول ٤,٣: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده العدالة التوزيعية ١٦١
- الجدول ٤,٤: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده العدالة الإجرائية ١٦٢
- الجدول ٤,٥: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده العدالة التفاعلية ١٦٤
- الجدول ٤,٦: قيم مؤشرات الملائمة والتوافق لنموذج الأداء الوظيفي وأبعاده ١٦٧
- الجدول ٤,٧: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده إنجاز المهام ١٦٨
- الجدول ٤,٨: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده دقة العمل ١٧٠
- الجدول ٤,٩: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده كمية العمل المنجز ١٧١
- الجدول ٤,١٠: قيم مؤشرات الملائمة والتوافق لنموذج الروح المعنوية ١٧٤
- الجدول ٤,١١: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لمقياس الروح المعنوية ١٧٥
- الجدول ٤,١٢: قيم مؤشرات التوافق للنموذجين القياسي والبنائي ١٧٨
- الجدول ٤,١٣: المعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة ١٨٠

- الجدول ٤,١٤: التقديرات المعيارية واللامعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي للدراسة
- ١٨٢
- الجدول ٤,١٥: قيم مؤشرات التطابق للنموذج البنائي (التركيب)
- ١٨٥
- الجدول ٤,١٦: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (التركيب) للدراسة
- ١٨٦
- الجدول ٤,١٧: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (التركيب) للدراسة
- ١٨٧
- الجدول ٤,١٨: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (التركيب) للدراسة
- ١٨٨
- الجدول ٤,١٩: قيم التأثير غير المباشر ومجموع التأثير ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية
- ١٨٩



## قائمة الرسوم البيانية

| الصفحة | الرسم البياني   |
|--------|---|
| ٢٧     | الرسم البياني ٢,١: الاستجابة المرتبطة بإدراك العدالة التنظيمية أو عدم العدالة التنظيمية               |
| ٣٩     | الرسم البياني ٢,٢: مبادئ العدالة التنظيمية  |
| ٥٨     | الرسم البياني ٢,٣: طرق تقييم الأداء الوظيفي   |
| ٦٢     | الرسم البياني ٢,٤: مراحل إدارة وإنجاز المهام  |
| ٩٤     | الرسم البياني ٢,٥: النموذج النظري الافتراضي للدراسة   |
| ١١٤    | الرسم البياني ٣,١: آلية توزيع الإستبانة ، مراحل توزيع صحيفة الاستبيان                                 |
| ١٥٧    | الرسم البياني ٤,١: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية                                  |
| ١٦٦    | الرسم البياني ٤,٢: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الأداء الوظيفي                                     |
| ١٧٣    | الرسم البياني ٤,٣: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الروح المعنوية                                     |
| ١٧٩    | الرسم البياني ٤,٤: مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة   |
| ١٨٤    | الرسم البياني ٤,٥: مخطط النموذج البنائي (التركيب) للدراسة   |
| ١٩١    | الرسم البياني ٤,٦: اختبار قيم (T) الإحصائية لاختبار دلالة التأثير الغير مباشر أو (المتغير الوسيط) ١٩١ |
| ١٩١    | الرسم البياني ٤,٧: اختبار سوبل (Sobel Test) لقياس دلالة التأثير الغير المباشر (المتغير الوسيط) ١٩١    |

## قائمة الملاحق

| الصفحة | الملحق  |
|--------|---|
| ٢٣٥    | الملحق أ: نتائج توضح المقابلات الاستطلاعية                    |
| ٢٣٦    | الملحق ب: الأدبيات التي تم الاعتماد عليها في تصميم الاستبيان  |
| ٢٣٧    | الملحق ت: قائمة بأسماء المحكمين                               |
| ٢٣٨    | الملحق ث: المذكرات الصادرة من قسم الموارد البشرية من الشركتين |
| ٢٤٠    | الملحق ج: الامتثانة في صورتها النهائية                        |

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