

أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر
العاملين في شركة أرامكو

الإعداد:

احمد محمد المنيع 232002209

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445 - 2024م



إِهْدَاء

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير

فلقد كان له الفضل الأول في الوصول لهذه المرحلة

(والدي الحبيب) أطال الله في عمره

إلى من وضعتني على طريق الحياة وجعلتني رابط الجأش وراعتني

(أمي الغالية) بارك الله لي في عمرها

إلى من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب

(أخوتي) بارك الله فيهم

إلى جميع أساتذتي الكرام، ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي وتقديم أفضل النصائح

(جزاهم الله عنا كل خير الجزاء)

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في
جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أو شن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما
قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز
وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.، يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة أرامكو وقامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة وذلك عن طريق أداة الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان الالكتروني والتي تم استخدامها في جمع بيانات الدراسة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 390 فرد وهم الذين أجابوا على استمارة الاستبيان استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو، واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو

.وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية داخل شركة أرامكو، بما في ذلك تطبيق العدالة التوزيعية والإجرائية والأخلاقية والتقييمية. يمكن ذلك من خلال تطوير سياسات وإجراءات تعكس تفهم الشركة لمبادئ العدالة وتوزيع الفرص بشكل عادل ومتساوٍ، ويمكن تعزيز السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من خلال تعزيز الابتكار والمسؤولية الاجتماعية. يجب على الشركة الاستمرار في تطوير منتجاتها وخدماتها بشكل مبتكر، وتعزيز مشاركتها في المبادرات والمشاريع الاجتماعية التي تساهم في تحسين المجتمع وحماية البيئة.

الكلمات الافتتاحية : العدالة التنظيمية- السمعة المؤسسية - شركة أرامكو.

قائمة المحتويات

ب.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ج.....	إهداء
د.....	شكرو وتقدير
ه.....	المستخلص
و.....	قائمة المحتويات
ي.....	قائمة الجداول
ك.....	قائمة الأشكال
1.....	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
1.....	1.1 تمهيد:
1.....	2.1 مقدمة:
3.....	3.1 مشكلة الدراسة:
4.....	4.1 أهمية الدراسة:
5.....	الأهمية العلمية:
5.....	الأهمية العملية:
5.....	5.1 أهداف الدراسة:
6.....	6.1 تساؤلات الدراسة:
7.....	7.1 فرضيات الدراسة:
8.....	8.1 نموذج الدراسة:

9.1	دو افع اختيار الموضوع:	9
10.1	المنهجية:	9
11.1	مصادر البيانات :	10
12.1	أدوات الدراسة:	10
13.1	الأساليب الإحصائية المستخدمة:	11
14.1	حدود الدراسة:	11
15.1	الدراسات السابقة:	12
24	الفصل الثاني: الإطار النظري	24
24	تمهيد:	24
25	المبحث الأول: العدالة التنظيمية	25
25	1.1.2 تمهيد:	25
26	2.1.2 مفهوم العدالة التنظيمية	26
26	3.1.2 أهمية العدالة التنظيمية	26
28	4.1.2 أبعاد العدالة التنظيمية	28
32	5.1.2 النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية	32
37	المبحث الثاني: السمعة المؤسسية	37
37	1.2.2 تمهيد:	37
38	2.2.2 تعريف سمعة المؤسسة:	38
39	3.2.2 خصائص سمعة المؤسسة	39
39	4.2.2 السمعة المؤسسية للشركات	39

40.....	5.2.2 أهمية السمعة للشركات :
41.....	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة.
41.....	1.3 مقدمة.
41.....	2.3 منهجية البحث:
41.....	3.3 مجتمع وعينة الدراسة.
42.....	4.3 مصادر البيانات:
42.....	5.3 الأساليب الإحصائية:
43.....	6.3 أداة الدراسة.
44.....	7.3 صدق أداة الدراسة.
47.....	8.3 ثبات أداة الدراسة:
49.....	الفصل الرابع: تحليل النتائج.
49.....	1.4 مقدمة.
49.....	2.4 خصائص عينة الدراسة.
50.....	3.4 تحليل استمارة الاستبيان.
57.....	4.4 اختبار فروض الدراسة.
65.....	الفصل الخامس: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات.
65.....	1.5 مقدمة.
65.....	2.5 خلاصة نتائج الدراسة.
68.....	3.5 التوصيات.
69.....	4.5 المقترحات.

70.....	Abstract
71.....	المراجع
71.....	أولاً: المراجع العربية
73.....	ثانياً: المراجع الأجنبية:
76.....	الملاحق
77.....	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
49	جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة
49	جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول
51	جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني
52	جدول (4) معامل الثبات لمحاو استمارة الاستبيان
54	جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها
55	جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة التوزيعية
56	جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة الاجرائية
57	جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة الاخلاقية
58	جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة التقييمية
59	جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الابداع
60	جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات المسؤولية الاجتماعية
61	جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات جودة المنتج

62	جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها على السمعة المؤسسية بأبعادها
64	جدول (14) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة التوزيعية على السمعة المؤسسية بأبعادها
65	جدول (15) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة الاجرائية على السمعة المؤسسية بأبعادها
66	جدول (16) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة الاخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها
68	جدول (17) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة التقييمية على السمعة المؤسسية بأبعادها

قائمة الأشكال

اسم الشكل	رقم الصفحة
شكل (1) متغيرات الدراسة	8

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1.1 تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الاطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

2.1 مقدمة:

تعتبر العدالة التنظيمية أحد محددات السلوك التنظيمي نظراً لارتباطها المباشر بالعديد من المتغيرات التنظيمية وبالتنمية المعرفية للموارد البشرية في المؤسسات، العدالة التنظيمية هي جزء من المسعى العلي لسد الفجوة بين أهداف الأعضاء وأهداف المؤسسة، وخلق روابط تشجع على إيجاد السبل والوسائل التي تضمن انتشار المناخ التنظيمي الإيجابي ويتعامل معها الموظفون في المنظمة على أساس أن العدالة التنظيمية هي مؤشر يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي في أي منظمة. (بن عدة، 2021)

يعد موضوع العدالة التنظيمية موضوعاً حياً، يتميز بالأصالة والابتكار، ويرتبط بالعديد من المفاهيم التي تواجهها المنظمة وتتأثر بها، وقد نجد في بعض الأحيان الموظف يقوم ببعض السلوكيات العمل التطوعي الذي يتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب رسمياً، كمساعدة الزملاء، أو قبول عمل إضافي دون إزعاج، أو التصرف بشكل إيجابي من أجل حماية موارد المنظمة، وغيرها من السلوكيات التطوعية، وتندرج هذه السلوكيات ضمن نطاق العمل التطوعي، سلوك الدور الإضافي (التطوعي) والذي أطلق عليه سلوك المواطنة التنظيمية قد تكون العدالة التنظيمية من أهم العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة من خلال استخدام الفهم المبني على الاستماع لاستجابات الموظفين، وفهم مشاعرهم، وفهم مواقفهم واهتماماتهم واحتياجاتهم ونقاط انطلاقهم، وخلق مناخ إيجابي للعمل، والربط بين قدراتهم ومهاراتهم وأهدافهم إلى أهداف المنظمة، ومشاركتهم في وضع الخطط والاستعداد لقبول شكاواهم

واقتراحتهم، وتشجيع مهاراتهم وقدراتهم، وتحمل مسؤولية أخطائهم في العمل وهذا يخلق شعورًا بالانتماء إلى المنظمة ويحفزهم على العمل باستخدام إمكانياتهم وأدائهم الكامل. (مصطفى، 2021)

لقد ظهر مفهوم العدالة في الكتابات الفلسفية منذ القدم للتعبير عن آراء الفلاسفة حول هذا المفهوم ثم تفرعت من مفهوم العدالة بشكل عام مفاهيم فرعية أخرى، كالعدالة الاجتماعية التي ظهرت في كتب علم الاجتماع، والعدالة الاقتصادية في كتب الاقتصاد... الخ، وما يهمنا تحدثنا في هذا البحث عن العدالة التنظيمية التي حظيت باهتمام متزايد من خلال العديد من الأبحاث والدراسات في مجال إدارة الأعمال. (عوض الله، 2023)

ويستمد مفهوم العدالة التنظيمية أصوله التاريخية من نظرية المساواة التي قدمها أدامز، والتي تنص على أن الفرد يقارن نسبة مدخلاته إلى مخرجاته مع نسبة مدخلات الآخرين إلى مخرجاتهم إذا كان المعدلان متساويين، فلا يوجد شعور بالظلم أو عدم المساواة، أما إذا لم يكن المعدلان متساويين، فهناك شعور بعدم المساواة مما يخلق شعورًا بالتوتر والانزعاج لدى الفرد، مما يؤدي إلى زيادة الصراعات السلبية في المنظمة. (عيسى، 2020)

تحقيق العدالة التنظيمية يزيد من شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يؤثر على زيادة التزام الفرد بكافة العقود المبرمة بينه وبين المنظمة. هناك أنواع عديدة من العقود بين الفرد والمنظمة، بعضها عقود رسمية موثقة، مثل عقود العمل الصريحة وعقود العمل المؤقتة، وهناك عقود أخرى غير رسمية مبنية على الفهم والوعي ومن جانب الفرد والمنظمة هناك مجموعة من التوقعات والوعود المتبادلة غير المكتوبة بين الطرفين، وهو ما يندرج ضمنه نظام الأداء المؤسسي أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث في مجال تقييم أداء الموظفين أن العديد من مديري الموارد البشرية يواجهون العديد من المشاكل والصعوبات عند تصميم وتنفيذ أنظمة تقييم أداء الموظفين، سواء على مستوى المنظمة ككل أو على مستوى الإدارات أو النشاط. (عبد المجيد، 2021)

3.1 مشكلة الدراسة:

تعد السمعة التنظيمية من الأصول غير الملموسة للمؤسسات، حيث أن السمعة الجيدة تخلق قيمة عالية وميزة تنافسية عالية للمؤسسة، بينما السمعة السيئة تقلل من قيمة المهام التي تقدمها المؤسسة وتقلل من ثقة المواطنين بها كما يساعد بناء سمعة المؤسسة على استدامتها والحفاظ على ممتلكاتها خاصة في ظل ظروف الأزمات التي قد تمر بها، وتعتبر السمعة الطيبة للمؤسسة أكبر دعم لها في سعيها للتغيير والإصلاح والتميز في الأداء، ولذلك فإن سمعة المؤسسة هي نتيجة رئيسية لنوع التفاعلات التي تحققها المؤسسة في تعاملها مع الأفراد والمتعاملين معها، وبالتالي تظهر على شكل مؤشرات، مثل الثقة والاحترام والوعي والتقدير تجاه المنظمة وموظفيها. (بن عدة، 2021)

في ظل تسارع وتيرة الأحداث العالمية نتيجة التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبالتزامن مع نمو العديد من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وظاهرة العولمة التي ساهمت في رفع المستوى والقدرة التنافسية العالمية، وليس فقط بين اقتصادات البلدان؛ لكن في النظام الحكومي برمته، وما هي انعكاساته على السمعة المؤسسية، تم إنشاء مؤشرات دولية متعددة، يتم من خلالها الحكم على مستوى سمعة المؤسسات الحكومية والدول.

لقد أصبحت السمعة هدفاً مهماً تسعى جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها وأشكالها ومستوياتها إلى تحقيقه ويتم ذلك من خلال تضمين الدور الاستراتيجي للمؤسسات الذي يركز على بناء السمعة التنظيمية، وتعزيز ركانزها بدعم من جميع الأطراف ذات العلاقة بتحقيق السمعة التنظيمية، مع الأخذ في الاعتبار أن السمعة التنظيمية هي نوع من التصور والتغذية الراجعة، التي يتم تقديمها بقلم الجهات المعنية والمجتمع بشكل عام. (عيسى، 2020)

السمعة قاعدة أساسية وحيوية ليس فقط في حياة الناس والشعوب والحضارات الإنسانية، بل أيضاً في عملية المؤسسات وواقعها، يساهم في تكوين الانطباع الأول لدى الآخرين، وهو ما يستقر بسرعة ويتجذر في النفس، ويصعب تعديله أو تغييره بسهولة ونتيجة للتغيير الواسع الذي يجتاح مؤسسات اليوم،

زادت درجات التحدي، الأمر الذي يتطلب من تلك المؤسسات مواكبة هذه التغييرات من أجل تحسين سمعتها وكسب رضا الجمهور وموظفيها وجمهورها.

ومن هنا تنشأ تهديدات ومخاطر السمعة في حالة وجود رأي عام سلبي تجاه المنظمة، نتيجة عدم قدرتها على تلبية توقعات الأفراد واحتياجاتهم بما يحقق المصلحة العامة، وفي البيئة المحيطة، مثل تطور وسائل الإعلام وقنوات الاتصال، فهو سلاح قوي، فهو عنصر ذو حدين يهدد السمعة، وقد يشكل تأثيراً خطيراً على عمل المنظمة، ورصد التهديدات التي تهدد السمعة أصبح هدف مسؤولية الإدارة العليا.

تختلف تهديدات السمعة عن بعضها البعض من حيث أنها لا تمثل عواقب سلبية محتملة فحسب، بل إذا تمت إدارتها بشكل جيد، فإنها تمثل فرصة لتحسين سمعة المنظمة نتيجة للضغوط التي يمارسها المواطنون لتحسين جودة الخدمات الحكومية، بالإضافة إلى الجهود المتواصلة التي تبذلها الجهات الحكومية لتحسين جودة خدماتها وتحسين سمعتها وتميز أدائها المؤسسي، فقد برز دور القطاع العام وقد برزت المؤسسات في تعزيز ثقة أصحاب المصلحة من المواطنين والمستثمرين والعملاء، لأن تراجع ثقتهم يعتبر تهديداً وهو ما يعرض مؤسسات القطاع العام لمزيد من مخاطر السمعة، وبناء على ذلك، بدأ الاهتمام بالكشف عن التهديدات التي تحول دون تقديم الخدمات بالجودة والكفاءة اللازمة، بالإضافة إلى عدم القدرة على تحقيق المستوى المطلوب.

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة في الاجابة على سؤال وهو ما هو أثر العدالة التنظيمية في

السمعة المؤسسية من وجهة عاملين شركة أرامكو؟

4.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة عاملين شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية

الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للعدالة التنظيمية والسمعة المؤسسية في شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية، وتساهم بشكل كبير في حل تحقيق عدالة وسمعة تنظيمية للمؤسسة.

الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم العدالة التنظيمية والسمعة المؤسسية من شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس ماهية العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية في شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية، مما يساعد صناع القرار في شركة أرامكو بالسعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد المنظمة على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص العدالة التنظيمية والسمعة المؤسسية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

5.1 أهداف الدراسة:

يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

وتنبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الاهداف الفرعية تتمثل في:

- التعرف على العلاقة بين العدالة التوزيعية وبين السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.
- دراسة مدى تأثير العدالة الاجرائية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.
- التعرف على مدى تأثير العدالة الأخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.
- دراسة مدى تأثير العدالة التقييمية السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

6.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

- السؤال الفرعي الأول: ما هو أثر العدالة التوزيعية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو؟
- السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد علاقة بين العدالة الاجرائية وبين السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو؟

- السؤال الفرعي الثالث: ما هو أثر العدالة الأخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع - المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو؟
- السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد علاقة بين العدالة التقييمية وبين السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو؟

7.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة

التوزيعية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

2. **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة

الإجرائية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

3. **الفرضية الفرعية الثالثة:** هناك علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة

الأخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

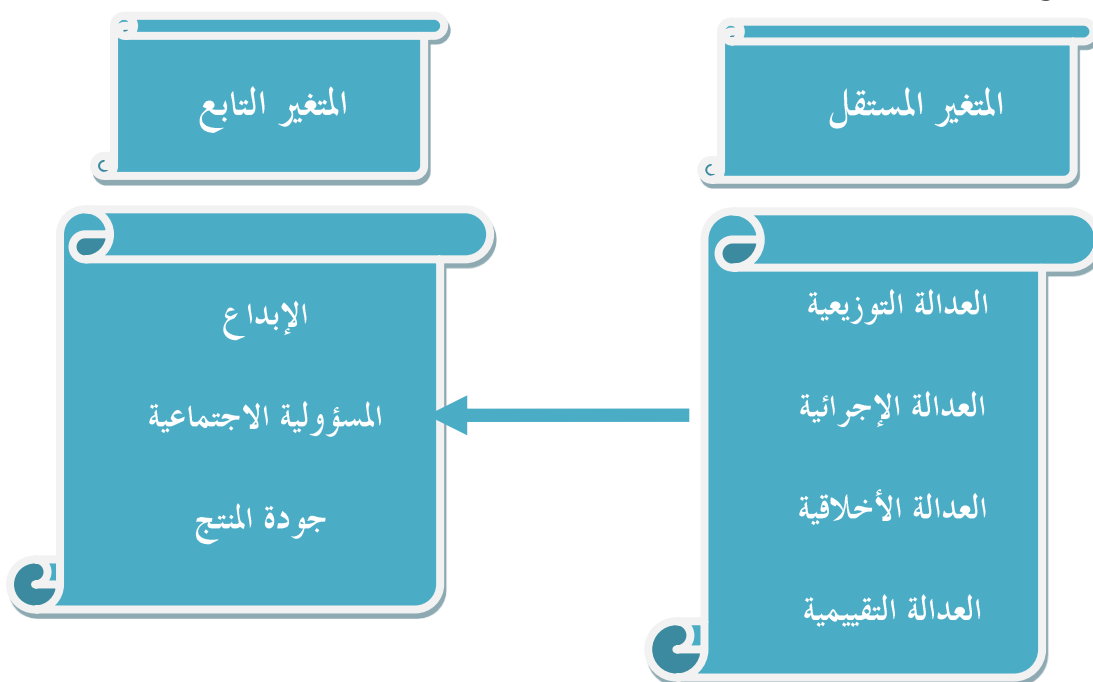
4. الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة

التقييمية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع-المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

8.1 نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل: العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية)
- المتغير التابع: السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع-المسؤولية الاجتماعية- جودة

المنتج)



شكل (1) متغيرات الدراسة

9.1 دوافع اختيار الموضوع:

- دوافع موضوعية:

- يتعلق الموضوع بقضية اجتماعية هامة، فقد تكون هناك دافعية لدراسته لتسليط الضوء على قضية تستحق الاهتمام.
- هناك نقص أو فجوات في البحث الحالي حول الموضوع، فإن ملء هذه الفجوات يمكن أن يكون دافعا لاختيار الموضوع.
- الموضوع يتعلق بقضايا اقتصادية مهمة أو قطاع صناعي حيوي، فقد يكون هناك دافع اقتصادي لدراسته التطورات الحديثة في التكنولوجيا أو العلوم دافعا لاختيار موضوع محدد للبحث بهدف استكشاف أو تطوير تلك التقنيات.

- دوافع ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع نتيجة لتجارب شخصية أو خلفية شخصية قد تكون لديك، مما يجعلك متحمسا لاستكشافه بشكل أعمق.
- يكون لديك رغبة في تحقيق نجاح مهني في مجال معين، واختيار موضوع متناسب مع هذا الهدف قد يكون محفزا لك.
- رغبة في الاسهام في إحداث تأثير إيجابي في مجتمعك أو في المجتمع بشكل عام، وقد تكون البحث في موضوع يعزز الفهم أو يحل مشكلة معينة هو وسيلة لتحقيق ذلك.

10.1 المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين بشركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات

الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة .

11.1 مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين بشركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية.

12.1 أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من عاملين شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

13.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها

لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات للعاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

14.1 حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع-المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

- حدود مكانية: شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية تم التطبيق علي العاملين في شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية.

15.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية	
الدراسة	عوض الله، (2023)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية على السمعة التنظيمية للبلديات الكبرى في الأردن.
المتغير المستقل	القيادة الأخلاقية بأبعادها (النزاهة- العدالة- التعاطف- المساءلة)
المتغير التابع	السمعة التنظيمية
منهجية البحث	لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البلديات الكبرى في اقليم الوسط الزرقاء، والسلط، ومأدباء والعاصمة عمان، وتمثلت عينة الدراسة الممثلة المجتمع الدراسة من (163) وتم سحبها بالطريقة العشوائية.
أهم النتائج والتوصيات	من أبرز نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية على السمعة التنظيمية لبلديات الكبرى في الأردن، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة على السمعة التنظيمية في للبلديات الكبرى في الأردن وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة على السمعة التنظيمية في البلديات الكبرى في الأردن، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعاطف على السمعة التنظيمية في البلديات الكبرى في الأردن، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للمساءلة على السمعة التنظيمية في البلديات الكبرى في الأردن ومن أبرز

توصيات الدراسة: قيام البلديات الكبرى بالعمل على تعزيز التدقيق والشفافية في أداؤها وعمليات اتخاذ القرار، تطوير الثقافة التنظيمية داخل البلديات بهدف تعزيز التفاعل الإيجابي بين العوامل المؤثرة على السمعة التنظيمية، و إجراء المزيد من البحث والتقييم المستمر لعوامل تأثير السمعة التنظيمية في البلديات مما يساعد على تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على السمعة وتطوير استراتيجيات لتعزيزها.	
عامر، (2021)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على موضوع إدارة السمعة للمنظمات من الأهداف الرئيسية لوظيفة العلاقات العامة، بوصفها النشاط الاتصالي الذي يسعى إلى بناء وتدعيم الصورة الإيجابية للمنظمات، فالقيمة الأكيدة والباقية لأية منظمة هي سمعتها، ولم يكن التحول الذي يشهده العالم بفعل التكنولوجيا الرقمية بمنأى عن المؤسسات الجامعية الخاصة التي شهدت هي الأخرى تغييرا ملحوظا في طبيعتها وفرص نجاحها. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنشطة الاتصالية، التي تقدمها العلاقات العامة في المؤسسات الجامعية عينة الدراسة.	أهداف الدراسة
إدارة السمعة	المتغير المستقل
إدارة العلاقات العامة	المتغير التابع
تندرج تلك الدراسة تحت الدراسات الوصفية، تعتمد هذه الدراسة بصورة أساسية على منهج المسح، وقد اعتمدت الباحثة على أداتين من أدوات جمع البيانات التحليل الكيفي لمضمون ما نشرته المؤسسات الجامعية الخاصة عينة الدراسة خلال 3 شهور، أداة المقابلة المتعمقة مع مسؤولي العلاقات العامة بالمؤسسات عينة الدراسة.	منهجية الدراسة

أهم النتائج والتوصيات	قد انحصرت أهم نتائج تلك الدراسة في أنه توجد عوامل متعددة لبناء السمعة الجيدة للمؤسسات الجامعية الخاصة، مثل: الشفافية والتواصل مع الجمهور، وتساهم العلاقات العامة، في إدارة تلك العوامل، ووضع الاستراتيجيات والخطط الاتصالية الهادفة إلى تثبيتها والتعبير عنها لدى كافة فئات الجمهور.
الدراسة	عيسى، (2020)
أهداف الدراسة	هدف هذه الدراسة إلى التعرف على مهددات السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني.
المتغير المستقل	مهددات السمعة التنظيمية بأبعادها: صورة المؤسسة الحكومية لدى الموظفين- وصورة المؤسسة لدى الشركاء الاستراتيجيين- وصورة المؤسسة لدى المواطنين والمتعاملين)
المتغير التابع	القطاع العام
منهجية الدراسة	حيث اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي عن طريق تنفيذ 57 مقابلة مع قادة الرأي العام في الأردن
أهم النتائج والتوصيات	قد توصلت الدراسة إلى ما يلي: أولاً: هناك تلاقي جزئي بين مفهوم السمعة التنظيمية في الأدب السابق ومفهوم السمعة التنظيمية كما أورده قادة الرأي في القطاع العام الأردني، كما أن هناك 3 ركائز لتعريف السمعة التنظيمية هي: صورة المؤسسة الحكومية لدى الموظفين، وصورة المؤسسة لدى الشركاء الاستراتيجيين وصورة المؤسسة لدى المواطنين والمتعاملين. ثانياً : أن مستوى إدراك السمعة التنظيمية من قبل أصحاب المصالح والمتعاملين والمواطنين أكبر من إدراكها من قبل موظفي القطاع العام أنفسهم.

ثالثاً: تصدر مهدد ضعف منظومة الحوكمة المؤسسية أكبر المهددات التي تواجه أجهزة الإدارة العامة الأردنية، يليه ضعف القيادات الإدارية ويليهِ الفساد بكافة أشكاله من واسطة ومحسوبة ورشوة يليهِ ضعف الثقافة التنظيمية وعدم استقرار التشريعات، أما أقلها تهديداً للسمعة التنظيمية فكان ضعف البنى التحتية، مع التأكيد على أن الفساد بكافة أشكاله يعد من أكثر المهددات خطورة حسب رأي قادة الرأي.

رابعاً: هناك عدة عوامل مهمة لإعادة بناء السمعة التنظيمية لأجهزة الادارة العامة الأردنية أبرزها الاهتمام باختيار القيادات الإدارية الكفؤة القادرة على مواكبة التغيرات والتحديات والقادرة على تنمية مواردها البشرية والمادية واستثمارها استثمارات أمثلا لتحقيق غاية وجود المؤسسة وإعادة إصلاح السمعة بل وتحقيق سمعة تنظيمية متميزة، وكذلك الموارد البشرية على اعتبار انها حجر الزاوية في إعادة إصلاح السمعة التنظيمية فالموظفون هم مرآة المؤسسة، يليها الحزم في مكافحة جميع أشكال الفساد المالي والإداري وضمان سلامة الإجراءات ووضوحها وإعادة النظر في التشريعات القائمة وتعزيز الثقافة التنظيمية، أما أقل العوامل أهمية لإعادة اصلاح السمعة من وجهة نظر قادة الرأي فكانت الاهتمام بعناصر البيئة المادية والبنى التحتية قدمت الدراسة عدداً من التوصيات النظرية والعملية أهمها اختيار جيل قيادي كفؤ يتم اختياره وفقاً لأسس علمية مدروسة وبطرق نزيهة وشفافة بهدف اعادة بناء مؤسسات وأجهزة الادارة العامة الأردنية، كذلك تعزيز دور الأجهزة الرقابية وهيئة النزاهة ومكافحة الفساد للحد من كافة أشكال الفساد مع ضمان تغليظ العقوبات على الفاسدين، وإعادة بناء الثقة بين المواطن والحكومة من خلال آليات واضحة أهمها دراسة أسباب تراجع الثقة وبشكل علمي ومدروس ووضع الحلول الناجعة ومنها تحسين الواقع الاقتصادي

	والتخفيف من حدة الفقر والبطالة وتعزيز منظومة الحوكمة والنزاهة الوطنية وتحقيق العدالة قولاً وفعلاً.
الدراسة	عبد المجيد، (2021)
أهداف الدراسة	هذه الدراسة الى الوقوف على أثر العدالة التنظيمية علي نظام تقييم الأداء بتطبيق على مصلحة الشهر العقاري وانعكاس ذلك على العاملين ، ومدى تأثيره على درجة الرضا الوظيفي لديهم ، وتقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تساعد على تطبيق تقييم الأداء ، وتحقيق العدالة لدي العاملين.
المتغير المستقل	العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية- العدالة الاجرائية- عدالة التعاملات- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية)
المتغير التابع	تقييم الأداء بأبعاده (قناعة العاملين- الآليات المستخدمة- النتائج المترتبة).
منهجية الدراسة	اتباع الباحث المنهج وصفي وتحليلي حيث قام الباحث بتوزيع عينة عشوائية قدرها ٣٨٤ مفردة
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي : وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين جميع متغيرات البحث العدالة التنظيمية - نظام تقييم الأداء). يوجد تأثير الأبعاد العدالة التنظيمية جزئياً من حيث (العدالة التوزيعية - العدالة الاجرائية - عدالة التعاملات) ورفض من حيث العدالة الاخلاقية - العدالة التقييمية). خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها :

	العمل على تنمية قناعة العاملين في كافة المستويات الوظيفية بنظام تقييم الأداء ضرورة توفير أحدث الآليات المستخدمة في عملية تقييم الأداء لمساعدة العاملين على تلبية احتياجاتهم ومساعدتهم في تحقيق العدالة التنظيمية .
الدراسة	مصطفى، (2021)
أهداف الدراسة	الهدف من الدراسة هو تحديد العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية.
المتغير المستقل	العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية- العدالة الاجرائية- عدالة التعاملات- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية)
المتغير التابع	سلوك المواطن التنظيمية
منهجية الدراسة	فمن أجل الوصول لهذا الهدف ثم إعداد استبيان الغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة (عمال الصالات الجزائر بشار)، وتم الاعتماد على برنامج SPSS من أجل القيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة، وبرنامج AMOS الذي يستخدم في تلمذحة المعادلات الميكانيكية
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى النتائج توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطن التنظيمية لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطن التنظيمية، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة معاملات وسلوك المواطن التنظيمية.
الدراسة	أبو العز، (2023)
أهداف الدراسة	عتبر مخاطر السمعة من العوامل الهامة والمؤثرة في كيان منظمات الأعمال، والتي لابد من قياسها والإفصاح عنها من أجل التحوط منها. حيث تؤدي انعكاساتها السلبية إلى خسارة المليارات من القيمة السوقية للمنظمات، وهناك العديد من الأسباب وراء هذا النوع من المخاطر، ولكن يصعب التنبؤ بها إلى حد

كبير. وقد أمكن تحديدها وتصويرها في صورة سلسلة سببية تصب في شطرها الأعظم في قرارات أصحاب المصالح.	
إدارة مخاطر السمعة	المتغير المستقل
منظمات الأعمال	المتغير التابع
تم استخدام تصور مقترح لقياس هذا النوع من المخاطر، يعتمد على بعدين أحدهما كمي من خلال قياس العوائد غير الطبيعية لمخاطر السمعة وفقاً للخسائر التشغيلية الإسمية.	منهجية الدراسة
وأظهرت نتائج الدراسة إلى الوصول إلى إجمالي للمتوسط التراكمي لها لفترة محددة. ويتأسس البعد الثاني على القياس المحاسبي التحليلي من خلال استخدام المؤشرات المالية التقليدية ذات الارتباط والتي تستند على قياس السيولة والربحية وكفاءة استخدام الأموال، وبعض المؤشرات غير المالية، فضلاً عن التحليلين الأفقي والرأسي لذات الفترة بالنسبة لنفس العناصر ذات الصلة بالسمعة. وقد حاولت الباحثة اختبار مدى قبول هذا المقياس على بيئة الأعمال المصرية.	أهم النتائج والتوصيات
زنداح، (2022)	الدراسة
هدفت الدراسة إلى قياس أثر الثقة التنظيمية متمثلة بأبعادها الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا) في العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة الإجراءات - عدالة التوزيع - عدالة المعلومات - عدالة التعاملات) بشركة الاتصالات الفلسطينية	أهداف الدراسة
الثقة التنظيمية متمثلة بأبعادها الثقة في الزملاء، الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في الإدارة العليا)	المتغير المستقل
العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة الإجراءات- عدالة التوزيع -عدالة المعلومات-عدالة التعاملات)	المتغير التابع

قد أعتمد الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في الدراسة حيث استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ويتكون مجتمع الدراسة من ٦٣ مفردة.	منهجية البحث
وتوصلت الدراسة إلى أن عدالة الإجراءات لدى المدراء في شركة الاتصالات الفلسطينية مرتفعة، وذلك من وجهة نظر مجتمع الدراسة. ويمكن أن تعود هذه النتيجة لأن المدراء في الشركة يستخدمون وسائل وأساليب للتواصل مع العاملين بهدف التعرف على احتياجاتهم ومتطلبات العمل وتوفيرها لتعزيز ثقتهم ، كما تعمل على رصد وتحليل كل ما يتعلق ببيئة العمل الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الشركة، ويهتم المدراء بتطوير قدرات العاملين وتحفيزهم على إنجاز الأعمال من خلال اطلاعهم على الإجراءات المتعلقة بالعمل والعلاقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين . بالنسبة لعدالة المعاملات وجود علاقة ارتباط طردية ودالة إحصائياً بين عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية و توصلت الدراسة إلى أن عدالة المعاملات لدى المدراء في شركة الاتصالات الفلسطينية مرتفعة، وذلك من وجهة نظر مجتمع الدراسة ويمكن أن تعود هذه النتيجة إلى أن المدراء في الشركة يهتمون بمشكلات جميع العاملين ويسعون إلى حلها، وأيضاً توافر مجموعة من متطلبات الصدق والأمانة لإيجاد قيادة إدارية تعمل على توفير الدعم المطلوب وترئى التصورات المستقبلية الواضحة لأهداف الشركة ، كما يتابع المدراء جميع الأخطاء المؤثرة على تحقيق الأداء في الشركة محل الدراسة. بالنسبة لعدالة المعلومات: وجود علاقة ارتباط طردية ودالة إحصائياً بين عدالة المعلومات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (٠.٧٤١). تبين أن معامل التحديد يساوي (٠.٥٤٩) مما يشير إلى أن ما نسبته (٥٤.٩%) من التغير في الثقة التنظيمية تفسره عدالة	أهم النتائج والتوصيات

المعلومات وما نسبته (٤٥.١%) يرجع إلى عوامل أخرى، ومن خلال معادلة الانحدار نجد أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في عدالة المعلومات يعني الزيادة في الثقة التنظيمية بمقدار (٠.٣٦٢) أي بما يعادل (٧.٢٥%) مع ثبات العوامل الأخرى. و توصلت الدراسة إلى أن عدالة المعلومات لدى المدراء بشركة الاتصالات الفلسطينية مرتفعة، وذلك من وجهة نظر مجتمع الدراسة، ويمكن أن تعود هذه النتيجة إلى أن المدراء في الشركة يعملون على نوعية العاملين ومدتهم بالمعلومات

القرارات. التوصيات : في ضوء النتائج السابقة، يمكن تقديم التوصيات التالية: توضيح أسس إجراءات تقييم الأداء وتوزيع المكافآت بشكل عادل لا يختلف باختلاف المديرين القائمين على تطبيقها، والالتزام باللوائح والقوانين وجعلها معلنة وواضحة التفسير كافة الإجراءات المتخذة وعدم السماح بحدوث أي تجاوزات من شأنها تعطيل مصالح الشركة. تطبيق كافة القرارات الإدارية المتخذة على جميع العاملين دون استثناء ومراعاة المعايير الأخلاقية في الاجراءات الإدارية المطبقة وإعطاء الموظف الحق لقبول أو معارضة القرارات الوظيفية المتخذة. السماح للعاملين بعرض وجهة النظر المخالفة لرؤسائهم وتوجيه الانتقادات حول مشكلات وقضايا العمل بالشركة، دون الخوف من ردود الفعل السلبية ومناقشة ذلك بحدية، وفهم نوعية المشكلات والقضايا التي بكره العاملون التحدث فيها. قيام الرؤساء بالتعاون المشترك، وتوفير المعلومات وتقديم التفسيرات المتعلقة بها للمرؤوسين، على أن تتسم تلك المعلومات بالدقة والصرحة في إيصال المعلومات.

الدراسة

بن عدة،(2021)

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى وجود أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة التوزيعية الإجرائية والتعاملية) على الثقة التنظيمية بأبعادها الثقة بالإدارة، الثقة برؤساء العمل والثقة بالزملاء).
المتغير المستقل	للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة التوزيعية الإجرائية والتعاملية)
المتغير التابع	الثقة التنظيمية بأبعادها الثقة بالإدارة، الثقة برؤساء العمل والثقة بالزملاء).
منهجية البحث	قد تم إتباع المنهج الوصفي الكمي والذي يناسب هذه الدراسة، حيث تم توزيع استبانة على عينة عشوائية مكونة من 39 عاملا في شركة نفطال (فرع ولاية معسكر)، حيث تم تفرغ وتحليل البيانات المحصل عليها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وبالاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد تم اختبار فرضيات الدراسة
أهم النتائج والتوصيات	كانت نتائجها تفيد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية وبمستوى عالي للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية على مستوى شركة نفطال فرع ولاية معسكر)، ويرجع هذا الأثر البعدي العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية دون العدالة التوزيعية.
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	Boumediene,2016
أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى معرفة إثر العدالة التنظيمية على جودة الأداء الجامعي في عينة من الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والآداب بجامعة تلمسان.
المتغير المستقل	العدالة التنظيمية
المتغير التابع	جودة الأداء الجامعي
منهجية البحث	لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء نموذج افتراضي تعتبر فيه العدالة التنظيمية كمتغير مستقل وجودة الأداء الجامعي كمتغير تابع ثم ركزت

دراستنا النظرية في تحليل أبعاد المفهومين العدالة التنظيمية وجودة الأداء الجامعي، وكيفية قياس هذين المفهومين لترجم أخيرا بدراسة ميدانية أجريناها على 300 أستاذ جامعي بمختلف الرتب بكلية الاقتصاد والآداب بجامعة تلمسان	
حيث أظهرت النتائج فيها أن العدالة التنظيمية هي أحد المحددات المهمة في تأثيرها على الأداء وتبين أيضا أن الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية لها تأثير على الأداء الجامعي، إلا أن العدالة التوزيعية هي الأكثر تأثير.	أهم النتائج والتوصيات
Al-Rabee,2021	الدراسة
هدفت هذه الدراسة للبحث في مدى الاستفادة من دور قيمة العميل في تحسين سمعة المنظمة بشكل عام في المنظمات الخدمية وبشكل خاص في مديرية بلدية الحلة حيث يؤدي ذلك إلى إعادة النظر في صيانة العميل من خلال عرض كافة متطلباته ومتطلباته قياس مدى تأثير أبعاد قيمة العميل في تحسين سمعة البلدية.	أهداف الدراسة
قيمة العميل	المتغير المستقل
تحسين سمعة المنظمة	المتغير التابع
كانت مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث ممثلة في فقرة الاستبيان (40) موزعة على المواطنين في مدينة الحلة حيث بلغ عددهم (80) مواطنا حسب نتائج الاستبيانات حالة الطرق الإحصائية لبرنامج (SPSS) و (Excel) والأدوات الإحصائية الوسط الحسابي الانحراف المعياري التباين معامل الارتباط البسيط، اختبار ، اختبار ، معامل التحديد (R2)	منهجية البحث
توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: أظهر البحث أن أبعاد قيمة العميل هي المحور الأساسي لأي منظمة، فهي تسعى إلى تحقيق رضا	أهم النتائج والتوصيات

العملاء وتبحث عن العوامل المؤثرة على قيمة العميل. كما توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها : تفعيل قسم إدارة علاقات العملاء في بلدية الحلة لما له من أهمية في تحسين سمعة المنظمة فضلا عن فوائده التي تعود على العملاء.	
Ouedraogo,2023	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التحقق في آثار مصداقية القيادة على سلوكيات العاملين ومواقفهم تجاه التغييرات التنظيمية من خلال عدسة التزام الموظف بالتغيير	أهداف الدراسة
مصداقية القيادة	المتغير المستقل
سلوكيات العاملين ومواقفهم تجاه التغييرات التنظيمية	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة تتكون من 239 مشاركا من منظمات متنوعة	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة أن مصداقية القيادة لها تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي والمعياري بالتغيير ولكن لها تأثير سلبي على الالتزام المستمر بالتغيير وأوصت الدراسة أن تكون عملية قيادة الأشخاص خلال أوقات الانتقال التنظيمي.	نتائج وتوصيات الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

تمهيد:

إن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية، أهمها العدالة التنظيمية، لأنها تعكس شخصية المنظمة ومن وجهة نظر موظفيها، فهي تعتبر أحد محددات السلوك التنظيمي، حيث تؤثر على رضا الموظفين ومستوى أدائهم.

العدالة التنظيمية بمكوناتها المادية والمعنوية تترك بصمتها على المنظمة وتضفي عليها طابعا شخصيا يميزها عن غيرها. كما أنه يوفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل والمعايير التي يرتبط بها الأفراد بهذه المنظمة، كما يعمل على تحفيزهم على أداء عملهم بإتقان ورفع مستوى التزامهم. مستوى رضاهم، مما يؤدي إلى وحدة وتضامن أعضاء المنظمة نحو تحقيق الأهداف؛ مما يجسد التلاحم الاجتماعي بما يحقق الاستقرار والنمو للمؤسسة، إن العوامل والمتغيرات النفسية والاجتماعية التي تؤثر على التنظيم تزايدت وتداخلت بشكل كبير، خاصة في العقدين الأخيرين. (فرطاس، 2018)

كما أصبحت علاقة هذه العوامل والمتغيرات متشابكة مع بعضها البعض داخليا، رغم أنها جميعا تهدف إلى تطوير وتحسين الأداء لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والمجتمعية معا، حيث تسمح هذه العوامل بإشباع الاحتياجات والدوافع الموظفون، وأهمهم: العدالة التنظيمية، ودعم القيادة، ومساندتها التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرار، الكفاءة الاجتماعية، تمكين العاملين، دعم وتأكيد الذات، تطوير درجة الاستقلالية في العمل.

المبحث الأول: العدالة التنظيمية

1.1.2 تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية منذ القدم الفضيلة الأولى للمؤسسات الاجتماعية، وقد أدمجت العدالة في السياق التنظيمي كعامل حاسم في المواقف والسلوك في مكان العمل حيث بدأ التوسع حول مفهوم العدالة التنظيمية في الثمانينيات على يد (Greenberg) ومنذ ذلك الحين أخذ مفهوم العدالة التنظيمية حيزا كبيرا في المجالات العلمية في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وهذا يدل على الأهمية التي يوليها الأفراد والمجموعات للعدالة والإنصاف والحياد والمساواة في مكان العمل. (عويضة، 2021)

ويعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه فرد ما على أنه إجراء عادل، قد يكون إجراء متحيزا أو غير موضوعي في نظر فردا آخر ويذكر (Niehoff and Moorman) أنه نظرا للأهمية المتزايدة لموضوع العدالة التنظيمية فإنه من المنطقي أن تجري الكثير من المحاولات الجادة لتطبيق نظريات العدالة الاجتماعية والإنسانية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات، ولعل أن الجدير بالذكر أن هذه المحاولات واجهت في بدايتها نجاحا محدودا لتفسير الكثير من صور السلوك التنظيمي، إلا أن استمرار المحاولات في السنوات الأخيرة حول وصف دور العدالة في المنظمات أدى إلى ظهور مفهوم العدالة التنظيمية. (رمزي، 2019)

وتعد محاولة (Adams آدمز) أولى المحاولات التي ساهمت في بلورة مفهوم العدالة التنظيمية، حيث أبرز في نظريته حول المساواة إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية من خلال ما سماه بالمقارنة بين مدخلات و مخرجات الأفراد في العمل ليشكل بذلك انطلاقة الأبحاث في العدالة التنظيمية من خلال أول بعد فيها وهو العدالة التوزيعية، وعلى إثره أتت دراسات أخرى ساهمت من خلال نظرتها في تفسير إدراك الأفراد للعدالة في مكان العمل لتضاف أبعاد أخرى للعدالة التوزيعية الإجرائية والتعاملات فأصبحت مكونات أو أنواع العدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد أساسية اعتمدت عليها معظم الدراسات لمعرفة مدى إدراك الأفراد للعدالة من عدمها في المنظمات. (شبل، 2019)

2.1.2 مفهوم العدالة التنظيمية

تعني العدالة التنظيمية إدراك العاملين للطرق المتبعة في منظماتهم سواء فيما يخص منح المكافآت أو التعامل معهم وفقاً للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يساهم في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معاً.

وقد عرف (Saal and moore) العدالة التنظيمية بأنها القيمة المتحصلة عليها من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة. (حلوب، 2023)

كما عرفها (كروبنزانو) بأنها إدراك الأفراد للإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظمة فالعدالة التنظيمية إذن تتعلق بإدراك الأفراد لعدالة ما يتحصلون عليه من مستحقات لقاء أدائهم لعملهم وبذلهم جهود تساهم في تحقيق منفعة للمنظمة، وإدراكهم لعدالة الإجراءات والسياسات التي تمت بموجبها حصولهم على تلك المستحقات وإدراكهم للعدل في كيفية تعامل منفذ الإجراءات معهم عند تطبيقه القرار وظيفي. (بن عدة، 2021)

وتعرف على أنها درجة تحقيق المساواة والعدالة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة.

تعرف العدالة التنظيمية إجرائياً بأنها: مدى إدراك المشرفين التربيين لمدى العدالة والمساواة وعدم التمييز في توزيع المهام والإجراءات والمعاملة التي يتلقونها من قياداتهم الإدارية.

3.1.2 أهمية العدالة التنظيمية

أن العدالة التنظيمية غالباً ما تكون هامة وضرورية لثلاثة أسباب هي: (ياسر، 2017)

– تعزز العدالة مشاعر الثقة بالنفس، كما تعكس المعاملة العادلة عند التقييم الاعتراف بإسهامات كل من الفرد والمنظمة.

- تضمن العدالة عنصر التحكم الذي يمكن الأفراد من الحصول على المكافآت ونتائج قرارات تخصيص الموارد، حيث أن الإجراءات العادلة تؤدي إلى المكافآت لصالح الأفراد
- تعكس العدالة الاحترام والتقدير بالقيم المعنوية والأخلاقية للأفراد والجماعات في المنظمة.

إدماج تلك الأسباب الثلاثة يظهر أن العدالة أمر أساسي في المنظمات، لأنها هي أساس الشعور بالانتماء والهوية لكل عضو من خلال التصورات المتعلقة بالعدالة، ولذلك تمثل شرطا أساسيا للتنمية والحفاظ على علاقات بناءة وضمن الثقة ونوعية التبادلات بين الجهات التنظيمية، وكذا تصبح العدالة التنظيمية عنصرا محددًا للسلوك والإنتاجية والأداء في المنظمات.

في سياق آخر يمكن أن تبرز أهمية العدالة التنظيمية في المظاهر التي تنتج عن غيابها في المؤسسات، فقد ذكر باحثون أن عدم توفر أي بعد من أبعاد العدالة التنظيمية يمكن أن يمثل خطورة على المنظمات وذلك على النحو التالي: (Bidarian 2012)

بالنسبة للعدالة التوزيعية: فقد توصلت الدراسات أن انخفاض مدركات العاملين لهذا البعد قد يسبب العديد من النتائج السلبية مثل: انخفاض كمية الأداء الوظيفي انخفاض جودة الأداء، نقص التعاون بين زملاء العمل، وضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية. بالنسبة لبعد العدالة الإجرائية فقد توصلت الدراسات إلى أن عمليات صناعة القرار الغير عادلة ترتبط بالنتائج السلبية التالية: انخفاض التقييم الكلي للمنظمة نقص الرضا الوظيفي و انخفاض الانتماء التنظيمي. (الحرسي، 2018)

بالنسبة لعدالة التعاملات: إن انخفاض مدركات العاملين لبعد عدالة التعاملات يؤدي إلى نتائج سلبية عديدة منها: انخفاض الرضا الوظيفي، ضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية زيادة النزوع لترك العمل، ضعف الأداء الوظيفي وزيادة الضغوط الوظيفية. (بن برطال، 2018)

إن مبادئ العدل و التحلي بالإنصاف والمساواة في العمل تسمح بقيام العامل بعمله في جو مريح ومستقر، فلا شك أن إدراك الأفراد للعدالة في منظماتهم يزيد من أدائهم والتزامهم ورضاهم عن عملهم وعن رؤسائهم، ويقوي ولائهم لها وقد أثبتت نتائج العديد من الدراسات ذلك، في حين أن غياب العدل يمكن أن

ينتج العديد من المخاطر التي تعرقل مسيرة المنظمة نحو تحقيق أهدافها، من خلال فقدان العديد من السلوكيات الإيجابية في المنظمة كسلوك المواطنة التنظيمية الرضا الوظيفي و تنامي مظاهر الشكاوى والصراع بين الأفراد وبين صناع القرار نتيجة الظلم التنظيمي، فالعدالة التنظيمية يمكن أن تكون سبب لتفشي السلوكيات السلبية في المنظمة في حالة غيابها ويمكن أن تكون جدار عازلا ومانعا لتلك السلوكيات السلبية في حالة إدراك الأفراد لها. (Bidarian 2016)

4.1.2 أبعاد العدالة التنظيمية

معظم البحوث التي درست موضوع العدالة التنظيمية تناولته من خلال ثلاثة أبعاد هي العدالة التوزيعية و العدالة الإجرائية وعدالة التعاملات، وفيما يلي عرض لأبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة ومنها: (نيشات، 2018)

1. العدالة التوزيعية: يعود منشأ هذا النوع إلى المساهمات التي قدمها (أدمز Adams) في ضوء نظريته حول مفهوم المساواة والعدالة، حيث تعتبر العدالة التوزيعية من أهم أبعاد العدالة التنظيمية حيث أنها تعنى بمدى إدراك الفرد لعدالة المخرجات التي يتحصل عليها من عمله الذي ينتهي إليه. وقد أوضح (حامد) أن عدالة التوزيع تشير إلى عدالة المخرجات والعوائد التي يحصل عليها الفرد، وعرفها بأنها تصور الفرد على ما إذا كانت المكاسب التي تحصل عليها موزعة بشكل عادل، وأن الأفراد يصدرن أحكام بشأن مدى ملائمة العدالة التوزيعية مقارنة بنتائجها.

وقد حدد أوركمان (Organ) ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات هي: (تيش، 2020)

- قاعدة المساواة: تقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي على افتراض أن العوامل الأخرى متساوية لديهم، وإذا حصل العكس فهذا يعني تجاوز على قاعدة المساواة.
- قاعدة النوعية: وتعني هذه القاعدة بأن كل الناس وبغض النظر عن خصائصهم الفردية (الجنس العرق القابلية .. الخ) يجب أن يتساووا بفرص الحصول على المكافئات، فمثلا عندما

تعمل المنظمة على تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب أن تشمل هذه الخدمات كل الموظفين داخل المنظمة وليس فقط اللذين يعملون بجدة، وإذا حصل الأخير فإن باقي الموظفين يشعرون بأن هناك تجاوز على قاعدة النوعية.

- قاعدة الحاجة : وتقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة المادية عن الآخرين، بافتراض تساوي الأشياء الأخرى.

- ويضيف جيبات وآخرون (Giapet) أن عدالة التوزيع تتضمن جانب مادي وجانب اجتماعي : (Farzad 2016)

- الجانب المادي : يتمثل في حجم ومضمون ما يحصل عليه العاملون من مكافئات.
- الجانب الاجتماعي : يعبر عن الكيفية التي يتعامل بها متخذ القرارات مع العاملين عند منحهم المكافئات.

فالعدالة التوزيعية هي أول بعد من الأبعاد المشكلة للعدالة التنظيمية ، والتي تعبر عن ما يدركه الأفراد والموظفين داخل المنظمة من عدالة نحو ما يتلقونه من مدخلات وما يحصلون عليه من مخرجات و المدخلات هي كل ما يقدمه الفرد من جهد ووقت و خبرة وأداء .. الخ في عمله والمخرجات هي كل ما تقدمه المنظمة للفرد العامل من تعويضات أو منح أو أجور أو مكافئات... الخ لقاء تقديمه لتلك المدخلات والتي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، ويدرك الفرد العدالة التوزيعية من عدمها كما تنص عليه نظرية المساواة لأدمز ضمن عملية المقارنة التي يجريها الفرد مع زملائه في العمل بقياس حجم أو نسبة مدخلاته مع مخرجاته إلى نسبة أو حجم مدخلات و مخرجات الزملاء في العمل فإذا تساوت النسب يشعر الفرد بالعدالة وإذا تفاوتت واختلفت النسب يشعر الفرد بعدم العدالة، فالعدالة التوزيعية إذن تتدخل لتعبر عن ما يدركه الأفراد من عدالة ومساواة نحو الجانب المادي (المالي) في عملهم. (فاضل، 2019)

1. العدالة الإجرائية : إذا كانت عدالة التوزيع تتمثل في عدالة المخرجات التي يحصل عليها الفرد مقارنة بزملائه في نفس العمل، فإن عدالة الإجراءات تعني إحساس الفرد بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات.

وتشير العدالة الإجرائية لقضايا العدالة بشأن الأساليب و الآليات والعمليات المستخدمة لتحديد النتائج على سبيل المثال هذه المسائل قد تنطوي على اعتبارات حول الطريقة الصحيحة للقيام بعملية صنع القرار، وعملية تسوية النزاعات، أو عملية تخصيص في المنظمة. (عبد الله، 2018)

فالعدالة الإجرائية كما يعرفها فلوجر هي قضايا الإنصاف فيما يتعلق بالأساليب و الآليات والعمليات وتستخدم لتحديد النتائج، و يذكر حامد أنها تشير إلى السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة .

وهناك مجموعة قواعد إجرائية تحدد مدى عدالة عملية توزيع معينة في المنظمة أورها ليفنطال في نموذجها في ست قواعد إجرائية هي: (Farzad2016)

- الاستقامة (الثبات) : تعني تطبيق القرارات على الجميع دون استثناء، وأن تتبع تلك القرارات نفس الإجراءات كلما تم اتخاذها.
- قاعدة عدم التمييز: تستوجب هذه القاعدة وجود قواعد وتعليمات تمنع الأهواء الشخصية لمتخذ القرار من التأثير على قراراته في كل مراحلها.
- قاعدة الدقة : تتمثل في صنع القرار واتخاذ بناء على معلومات كافية ودقيقة وأن يتخذ القرار من قبل شخص مؤهل لاتخاذ وله صلاحية اتخاذه.
- قاعدة قابلية التصحيح : تتمثل في أن الشخص المتأثر بالقرار يجب أن يحظى بفرصة تعديله وتغييره إن كان غير راض عنه في مرحلة من مراحل هذا القرار وبمعنى آخر، يجب على المنظمة إيجاد قوانين وأنظمة تكفل للأفراد العاملين حق التظلم والطعن في القرارات المتخذة في حقهم .
- قاعدة التمثيل : تعني منح العاملين في المنظمة الفرصة للمشاركة في صنع القرارات التي ينجم عنها توزيع المخرجات لهؤلاء العاملين، بحيث تعكس تلك المشاركة اهتمامات ومخاوف العاملين المتأثرين بالقرار. (Farzad 2016)
- قاعدة الأخلاق : فهي تعكس ضرورة تطابق القرارات في المنظمة مع أعراف العاملين المتأثرين بتلك القرارات وقيمهم الأخلاقية.

وتستند الإجراءات الوظيفية في المنظمة على مجموعة من المعايير المحددة لدى إدراك الأفراد

لعدالتها أو ظلمها وتحيزها وتتمثل هذه المعايير في: (حلوب، 2023)

- خلوها من التحيز.
- دقة المعلومات التي يستند إليها في عملية اتخاذ القرار .
- إتباع آلية لتصحيح القرارات الخاطئة وغير الدقيقة .
- أن تتلاءم الإجراءات مع المعايير السائدة والتي تستند إلى الأخلاق، والتي تكفل
- آراء مختلف الفئات المتضررة من اتخاذ القرار .

فالعادلة الإجرائية كثاني بعد من أبعاد العدالة التنظيمية ، تتعلق بما يدركه الفرد من عدالة و إنصاف فيما يتعلق بالقواعد والسياسات والقرارات التي تتخذها المنظمة عند قيامها بعملية توزيعية معينة يتم بموجبها حصول الفرد على أجر، أو مكافئة أو تعويض وبالتالي فهي مرتبطة بعدالة التوزيع، حيث أن الفرد الذي يدرك أن عملية توزيع معينة في المنظمة تمت بطريقة عادلة، يدرك أن الإجراء الذي قامت به المنظمة في تحديد تلك العملية التوزيعية عادل، والعكس صحيح فرضا الفرد عن مخرجاته وإدراكه لعدالتها يتحدد من خلال رضاه وإدراكه لعدالة الإجراء والقرار الذي أتخذ في ذلك، ومع أن مسألة العدالة التنظيمية مسألة نسبية، حيث أن إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية يختلف فيما بينهم إلا أن موضوعية الإجراء و القرار و عدالته يمكن أن تقلل من نسبة تلك الإدراكات وتساهم في توحيدها . (شبل، 2019)

3. العدالة التفاعلية (عدالة التعاملات) : تشير عدالة التعاملات إلى نوعية المعاملة بين الأشخاص، وفي البداية كانت عدالة التعاملات موضوعا مثيرا للجدل وتناولت العديد من الدراسات العدالة التفاعلية كأحد الجوانب الاجتماعية للعدالة الإجرائية في حين أن بعض الدراسات الأخرى تناولت البعد باعتباره شكلا مستقلا من أشكال العدالة التنظيمية واقترحت دراسات أخرى مفاهيم مختلفة تقسم العدالة التفاعلية إلى بعدين: (رمزي، 2019)

- عدالة العلاقة الشخصية : وتعني العدالة بين الأفراد بالإخلاص والاحترام الذي يتمتع به فرد عن آخر.

- عدالة المعلومات (المعلوماتية) : تشير إلى مدى كفاية الإيضاحات، وقد لاقى هذا النهج دعما تجريبيا قويا .

ويشير (ريغو و كانها) إلى أن العدالة التعاملية تعد امتدادا لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طرق تصرف الإدارة اتجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين.

فعدالة التعاملات تتعلق بما يدركه الفرد من عدالة في المعاملة و التعامل معه عند تنفيذ إجراء أو قررا يخص الفرد العامل و تتشكل عدالة التعاملات من نوعين الأول يتعلق بالعدالة بين الأشخاص والموظفين فيما بينهم، من خلال توحيد المعاملة وعدم الانحياز والمحاباة بين فرد و آخر عند تنفيذ صاحب القرار لقراره، والثاني يتعلق بجودة التعامل و عدالته بين منفذ القرار و المتأثر بهذا القرار، وكما أن عدالة التوزيع ترتبط بعدالة الإجراءات كذلك الأمر بالنسبة لعدالة التعاملات فهي ترتبط بعدالة الإجراءات حيث أنه يمكن أن يتأثر إدراك الفرد لعدالة الإجراء من خلال تلقيه معاملة يراها غير ملائمة أو بالأحرى غير منصفة من طرف صاحب القرار. (رمزي، 2019)

5.1.2 النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية

يذكر (البدراني 2010) أنه ليس هناك نظرية خاصة بالعدالة التنظيمية صيغت من قبل باحث أو أكثر، بل أن العدالة التنظيمية عبارة عن هيكل تم تجميعه من عدد من الأبحاث التي نفذها باحثون كان أولهم وامتدت حتى التسعينات بمجموعة من الباحثين نشطوا في هذا الاتجاه جاءت معظمها متزامنة مع نظرية الثقافة التنظيمية لشاين حيث كانت العدالة إحدى القيم، وجميع تلك البحوث التي اشتركت في صياغة مفاهيم العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة التوزيعية والإجرائية والتعاملات قد استفادت من البحوث الكلاسيكية في الحوافز والحاجات والدوافع. (Farzad 2016)

وفيما يلي أهم النظريات التي أعطت تفسيراً لكيفية إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية:

1. نظرية العدالة (المساواة) لآدمز Adams : تقوم الفكرة الأساسية لنظرية المساواة على العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي، حيث يرى (آدمز Adams) أن المحدد الرئيس للجهود وأداء ورضا العامل هو درجة العدالة و المساواة أو عدم العدالة و عدم المساواة والتي يدركها هذا العامل في وظيفته فدرجة العدالة تعرف بأنها نسبة مدخلات الفرد إلى المخرجات مقارنة بالآخرين . ويعرف آدمز المدخلات على أنها خصائص الفرد كالعمر، والحالة الاجتماعية والتعليم ومدة الخدمة والمهارة، في حين تعرف المخرجات على أنها استلام حق مشروع خاص بالفرد مثل الترقية الاجتماعية والسلطة والمكافآت وغيره . (عويضة، 2021)

ساهمت نظرية المساواة في إعطاء تفسير حول العدالة التنظيمية من خلال أول أبعادها وهي العدالة التوزيعية، حيث تفسر أن إدراك العدالة التنظيمية يتم من خلال عملية المقارنة التي يجربها الفرد مع الآخرين في العمل فيما يخص مدخلاته ومخرجاته، حيث تحدث العدالة عندما يشعر الفرد بأن نتائج المقارنة التي أجراها مع الآخرين عادلة ومنصفة له، في حين أن إدراك الأفراد لعدم العدالة سببه اختلال ميزان تلك المقارنة باتجاهها نحو طرف دون الآخر.

2. نظرية التوقع لفروم: ترى نظرية التوقع أن ما يدفع الفرد لبذل جهد بأعلى مستوى هو توقعه أن هذا الجهد سيحصل من خلاله على عوائد تتناسب مع ما بذله، بأن يكون هناك نظام تقييم جيد وعادل للأداء يتوقع الفرد من ورائه الحصول على نتائج منظميه كالمكافآت زيادة في الأجر، ترقية، وكذا منفعة هذه النواتج للفرد وهل تمثل قيمة إيجابية أو سلبية ومدى تحقيقها للأهداف الشخصية له .(رمزي، 2019)

ووفق نظرية التوقع يختار الفرد سلوكا معيناً دون الآخر بناء على قوة الرغبة في الحصول على ناتج معين ودرجة التوقع بأن ذلك التصرف سوف يؤدي إلى الناتج المفضل .

فمن خلال نظرية التوقع يدرك الفرد العدالة التنظيمية من عدمها، نتيجة التصورات المسبقة والتوقعات التي يبنيها حول ما سيتحصل عليه من عوائد نتيجة أدائه لعمله وبذله لجهد فيه، ويشعر الفرد بالظلم حسب النظرية عندما لا تصدق توقعاته مع ما تحصل عليه من عوائد. (حلوب، 2023)

3. نظرية بورتروولر: تعتبر هذه النظرية نموذج موسع النظرية التوقع والتي أكد فيها على أن الجهد

الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقق المكافأة ووقوعها في حالة بدل الجهد، وهذا يتطلب أن يمتلك الفرد القدرات والخصال الفردية للقيام بهذا الجهد وأن يكون لديه إدراك دقيق لأبعاد دوره كي يشكل دعماً لجهد لتحقيق النتائج التي يصبوا إليها.

4. نظرية العدالة لرولز Rawls : توجد ثلاث تصورات في المعاملة حسب نظرية العدالة عند (رولز

(Rawls) هي: (Farzad 2016)

- التصور الشخصي: ويعني تساوي الأشخاص في المعاملة.
- تصور العلاقات بين الأشخاص : ويعني النظرة إلى الآخرين وتكون مبنية على اعتقادات متعارضة دينية فلسفية، أخلاقية.
- تصورات التعاون الاجتماعي : ويكون مبني على أساس الحريات السياسية والحقوق الشخصية والفرص الاقتصادية والاجتماعية .

و يقول (رولز Rawls) أن فكرة العدالة الإجرائية تكون لمعالجة الظروف الطارئة كحالات خاصة، ويتوجب تصميم النظام الاجتماعي بحيث يكون التوزيع الناتج عادلاً حتى ولو انقلبت الأشياء، ولتحقيق هذه الغاية لابد من تأسيس العملية الاجتماعية والاقتصادية ضمن محيط المؤسسات السياسية والقانونية المناسبة، فبدون مخطط مناسب لهذه المؤسسات لن تكون مخرجات العملية التوزيعية عادلة .

و يقسم الأفراد إلى ثلاث فئات من زاوية الحساسية للعدالة هي : (ياسر، 2017)

الشخص الحساس للعدالة : ويتجه هذا الشخص في اتجاهين إذا أدرك ظروف عدم العدالة، وهما زيادة مخرجاته أو تخفيض مدخلاته في حالة الشعور بالغضب وتخفيض مخرجاته أو زيادة مدخلاته في حالة الشعور بالذنب .

الشخص الخيري : وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط ، عندما تزيد مدخلاته عن مخرجاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية .

الشخص غير الخيري : وهو الشخص الذي يشعر بالعدالة فقط ، عندما تزيد مخرجاته عن مدخلاته عند المقارنة الاجتماعية بالجماعة المرجعية .

5. نظرية التبادل الاجتماعي : وضعها (بلو) وذلك بالاعتماد على الفرضيتين التاليتين : (عويضة ، 2021)

- طالما الإنسان هو مخلوق اجتماعي ولا يمكنه العيش لوحده ، فإن البشر في حالة تفاعل وتبادل اجتماعي مستمر ، وعند النظر إلى علاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين نجد أنها علاقة أخذ وعطاء متبادل ، وبعبارة أخرى فإن الطرف الأول يحصل على فوائد من الطرف الآخر (مخرجات الطرف الأول) مقابل التزامات يتم تقديمها للطرف الآخر (مدخلات الطرف الأول) وبناء على ذلك يقارن كل طرف مدخلاته مع مخرجاته لتحديد عدالة أو عدم عدالة التبادل الاجتماعي.
- عندما لا يدرك الفرد العدالة فإنه مدفوعا للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف ، أما إذا كان الفرد في حالة عدالة فإنه يكون في وضع استقرار.
- إن نظرية التبادل الاجتماعي تساهم في تفسير العدالة التنظيمية من خلال فكرة الأخذ والعطاء القائمة والمستمرة بين طرفي المعادلة التنظيمية (العامل والمنظمة) والعلاقة القائمة بينهما حيث يقدم الطرف الأول خدمة (أداء ، جهد ، وقت .. الخ) يقابلها الطرف الثاني برد مقابل الخدمة (أجر ، مكافئة ، تعويض ... الخ) وهي ما سمتها النظرية بعملية التبادل ، وتحدث العدالة حسب هذه النظرية إذا تساوت عملية التبادل بين الطرفين.

6. نظرية الحرمان النسبي : أقر (مارتن) أن نظرية الحرمان تتشابه مع نظرية العدالة (لأدمز) باعتبار أن النظريتين تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدخلاته المدركة مع مقارنة هذه النسبة مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي لتقييم العدالة التوزيعية ، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت.

هناك نوعين للحرمان يمكن التمييز فيما بينهم على النحو التالي: (رمزي، 2019)

- الحرمان الذاتي الفردي: والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد، وتعتبر نظرية العدالة عن هذا النوع من الحرمان النسبي .
 - الحرمان الجماعي: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات ، ويركز هذا النوع إلى عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة مثل نسبة المديرين إلى العاملين في كل جماعة ونسبة الذكور إلى الإناث في كل جماعة ونصيب كل جماعة من الموارد المختلفة، وبناء على هذه المؤشرات يبني كل فرد معتقدات بشأن عدالة أو عدم عدالة التوزيعات التي تحصل عليها الجماعة التي ينتمي إليها .
 - فنظرية الحرمان النسبي تضيف لما أورده (آدمز Adams) في نظريته حول المساواة عامل المقارنات الجماعية في قياس المدخلات والمخرجات بين الجماعات المختلفة والأطراف الموجودة في التنظيم ، و يدرك الفرد العدالة التنظيمية حسب نظرية الحرمان النسبي عندما تتساوى نسب قياس المدخلات والمخرجات بين تلك الجماعات ويحدث الظلم أو عدم العدالة عندما يدرك الفرد أن نتائج المقارنات بين المجموعة التي ينتمي إليها غير عادلة بالنسبة لمجموعة معينة ، وهو ما سمته النظرية بالحرمان الجماعي . (Farzad2016)
- ومما سبق يرى الباحث أن موضوع العدالة التنظيمية يعتبر من المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين وذلك لأثرها البارز على أداء الأفراد من جهة ، وأداء المنظمات من جهة أخرى وتدخلها في تحديد طبيعة العلاقات بينهم وبين المنظمة من خلال المقارنات التي يجريها الأفراد فيما بينهم، ومدى إدراكهم لحالة العدالة داخل المنظمة من خلال ما يقدمونه من مخرجات وما يحصلون عليه بالمقابل من مدخلات، فقد بينت العديد من الدراسات أن غياب العدالة أو إدراك الأفراد للمعاملة غير العادلة له نتائج سلبية سواء على الجانب النفسي للفرد أو الجانب الوظيفي، في حين أن تطبيق قيم العدالة والإنصاف والمساواة بين الأفراد وداخل المنظمات يساعد كثيرا في الحفاظ على استقرار و تماسك الموظفين .

المبحث الثاني: السمعة المؤسسية

1.2.2 تمهيد:

أدى التطور الهائل الذي شهده العالم على كافة الأصعدة والمستويات، وما نجم عن الثورة المعرفية والمعلوماتية والانفتاح الذي شهده العالم في ظل التقنيات الحديثة إلى أن تعيد المؤسسات النظر في مكانتها وفق ما تقتضيه متطلبات العصر، فأصبح التنافس بين المؤسسات على أشدها لتقديم الأفضل للجمهور. (أبو حشيش، 2019)

وتؤدي السمعة المؤسسية دورًا أساسيًا ومحوريًا يتمثل في تشكيل سلوك الفرد والتأثير على تصرفاته، فتعكس السمعة الواقع وتحمل المعارف للإنسان الذي لا يواجه الواقع بشكل مباشر، بل يواجهه بأسلوب غير مباشر والمعتمد على الوصف، ومن أجل ذلك أدركت المؤسسات مدى أهميتها لامتلاك السمعة من أجل دعم أعمالها وأنشطتها.

ويشير باليت إلى أن السمعة مهمة للمؤسسات جميعها الكبيرة والصغيرة وليس فقط للمؤسسات التي تعمل على جذب عملاء جدد فحتى المؤسسات ذات السمعة الراسخة فإنها هي الأخرى تسعى للمحافظة على سمعتها الجيدة، وجذب عملاء جدد فليس من المنطقي أن تحافظ هذه المؤسسات على السمعة والصورة الذهنية الجيدة التي حققتها لأنه قد يحدث أمر طارئ يؤثر على هذه السمعة فالصورة الذهنية بطبيعتها صورة متحركة قابلة للتغيير باستمرار.

أن دور السمعة محور أساسي في تكوين سلوك الأفراد والتأثير في تصرفاتهم، فهي تعكس الواقع، وتحمل المعلومات للعقل البشري الذي لا يواجه الواقع مباشرة، وإنما يواجهه بشكل غير مباشر من خلال الوصف وعمليات التزكية، ولهذا فقد أدركت المنظمات أهمية دراسة سمعتها لتوظيف ذلك في دعم أنشطتها.

2.2.2 تعريف سمعة المؤسسة:

سمعه المؤسسة هي الانطباعات والمعلومات التي يتلقاها الجماهير من خلال مجموعة مختلفة من قنوات الاتصال والرموز، وعلى وجه الخصوص قد تكون سمعه المؤسسة مرتبطة بشكل كبير في الانطباع الذي يؤخذ من خلال الشكل العام للمؤسسة.

كما يمكن تحديد السمعة للمؤسسة عن طريق تجربة العملاء وتعاملهم مع المؤسسة بشكل مباشر، كما يمكن الحصول على السمعة من خلال اسم المؤسسة وسوقها ومنافستها مع المؤسسات (الحامد، 2018)

وأشار بويد بأن سمعة المؤسسة تظهر عن طريق خبراتها سواء المباشرة، أم غير المباشرة ومن خلال جمع المعلومات من قبل أصحاب المصالح.

ووضح والش بأن سمعة المؤسسة ما هي إلا خاصية تظهر من الفوائد المتمثلة بالقيم المدركة من قبل المستفيدين. (بني عيسى، 2020)

كما ووصف إيكرت (Eckert 2016) السمعة بأنها تقييم المستفيدين والعملاء لمدى مقدرة المؤسسة على تلبية متطلباتهم، وانطباعاتهم حول أعمالها وسياستها، فكلما كان رأيهم ايجابيا دعموا المؤسسة واستمروا في علاقتهم معها .

تتكون السمعة للمؤسسة من عدد من الصور الذهنية المتراكمة في عقول الأفراد خلال فترة زمنية محددة والتي ساعدتهم على تكوين رأي معين حول مؤسسة ما، كما تتكون الصورة الذهنية أيضاً من تشكيل الانطباعات حول المؤسسات، فالسمعة تنبع من التجربة الفعلية لكن الصورة الذهنية تكون مجرد توقعات في ذهن الأفراد ولم تعكس أي تجارب واقعية.

وأضاف وبر بأن السمعة تتكون من عدد من العناصر والمتمثلة في اسم المؤسسة وشعارها الرسمي، والعاملين فيها ، والإداريين ، وفلسفتها ، وقراراتها وانجازاتها ودورها في مدى تقديمها للخدمات

المجتمعية ، ومشاركتها في الحياة العامة بالإضافة إلى احتوائها للمشكلات التي تواجهها والآثار السلبية لها، فهذه تكون الانطباعات الأولى عن المؤسسة، وذلك لأن المستفيدين يكونون صورة انطباعية أولية عن المؤسسة عن طريق الاتصال الأولي بالمؤسسة سواء عبر الزيارات الشخصية أم المواقع الالكترونية ... الخ. (Yigitol2018)

3.2.2 خصائص سمعة المؤسسة

تمتلك المؤسسة عدد من الخصائص التي تتسم بها والتي تحقق السمعة الحسنة لها وهي :

(Mechael, 2016)

1. السمعة هي الانطباعات الذهنية المتكونة في عقول الافراد وتشكل اتجاهاتهم نحو المؤسسة
2. تتسم السمعة بالديناميكية وذلك في مقدرتها على التفاعل الدائم مع المتغيرات الذاتية الخاصة بالفرد أو المؤسسة أو بالمؤسسات المنافسة، بالإضافة إلى تفاعلها مع العديد من التغيرات المجتمعية المتنوعة .
3. تمثل السمعة تقديماً عقلياً لكل ما يرتبط بالمؤسسة كصورة افراده، أو صورة العلامة التجارية أو المنتجات ، أو تقديم لكافة مكوناتها وعناصرها وأبعادها .
4. تكون السمعة للمؤسسة مخطط لها من قبل، وذلك لاعتمادها على برامج إعلامية موثوق بها ومدروسة . (Yangin, Demet2017)
5. تكون السمعة للمؤسسة قابلة للقياس والتقييم وذلك باتباع أساليب حديثة في البحث العلمي، حيث يمكن التعرف إليها من خلال الصورة المتكونة عند الجمهور والمستفيدين، وتعيين أية تغيرات تحدث سواء تغيرات سلبية أم ايجابية .

4.2.2 السمعة المؤسسية للشركات

تواجه الشركات في القرن الحالي الكثير من التحديات العالمية، والتي ترجع إلى الطفرة في التطور العلمي والتقدم التكنولوجي الكبير في مجال تكنولوجيا الاتصالات، لذا باتت الأنظمة ميادين البحث في كافة

الدول تواجه تحديات كبيرة تتلاءم ومستوى حدتها في التقدم الهائل ، ومن أهم تلك التحديات التي تواجهها الشركات في كيفية تحقيق السمعة الحسنة لها ، وإتاحة الخدمات التي تناسب متطلبات الجمهور والمستفيدين منها، كما ينبغي أن تحقق تلك الخدمات التزامات مؤسسات الشركات اتجاه العديد من الوظائف الموكلة إلهما والتي تتلاءم وحجم الأعمال الموكلة إلهما . (Polat, Soner2018)

5.2.2 أهمية السمعة للشركات :

باتت السمعة من أبرز المعايير بل وأهمها التي تستند عليها الشركات في تقييم مؤسسات الشركات، فهي تمتلك الدور الايجابي في حسم رؤية الشركات من قبل أصحاب المصالح والجمهور واهتمامهم الكبير في تحقيق مستوى عالي وايجابي في الشركات في العصر الحديث، والشركات التي تمتلك السمعة الحسنة القدرة الهائلة على استقطاب الطلبة والمستثمرين وجذبهم للجامعة (Michael,2018),

أن أبرز أهداف الشركة بشكل عام من أجل الوصول بالسمعة الطيبة بين الشركات المنافسة قيامها بجذب الطلبة والاحتفاظ بالعاملين في الجامعة من أصحاب السمعة الحسنة والمكانة العالية، والعمل على تحسين النظام الإداري والتنظيمي والمحاسبي واتباع استراتيجية تخطيطية مناسبة لضمان تحقيق السمعة الجيدة ورضا الجمهور، فمن أبرز عوامل قوة الشركة هي تحقيقها للسمعة الحسنة لها ولموظفيها. (Srihadi2021)

فأهمية السمعة للشركات تنبع من الانطباعات الواقعة عليها من الجمهور، وعن طريق المعلومات التي تتلقاها من وسائل الإعلام ومن الشعارات، فسمعة الشركات ترتبط بشكل كبير في الانطباع المأخوذ من شكل الشركة العام، بالإضافة إلى أن الصورة الذهنية التي يكوها الجمهور عن الشركة خلال الوقت تكون السمعة حولها . (Yalcin, Sinan 2021)

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

2.3 منهجية البحث:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين بشركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة أرامكو وقامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة وذلك عن طريق أداة الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان الالكتروني والتي تم استخدامها في جمع بيانات الدراسة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 390 فرد وهم الذين أجابوا على استمارة الاستبيان.

4.3 مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين بشركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية.

5.3 الأساليب الإحصائية:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- **التكرارات:** لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- **النسب المئوية:** تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- **المتوسط الحسابي:** استخدم لمعرفة متوسط إجابات العاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- **الانحراف المعياري:** استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- **معامل الثبات كرونباخ الفا:** للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.

- الانحدار الخطي البسيط: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من صدق أداة الدراسة والتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة

6.3 أداة الدراسة

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من عاملين شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع والتي تضمنت المتغير المستقل: العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) وتضمنت 16 عبارة والمتغير التابع: السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) وتضمنت 12 عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق جدا (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق جدا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

وقد قامت الدراسة بتقسيم اتجاه موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة إلى مستويات من خلال تطبيق ما يلي:

$$\text{مدي المقياس} = \text{أعلي رقم في المقياس (5)} - \text{أقل رقم في المقياس (1)} = 4$$

$$\text{مدي المستوي} = \text{مدي المقياس} / \text{عدد المستويات (5)} = 0.80$$

جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

الدرجة	المستوي
1.79 – 1	منخفضة جدا
2.59 – 1.80	منخفضة
3.39 – 2.60	متوسطة
4.19 – 3.40	مرتفعة
5.00 – 4.20	مرتفعة جدا

7.3 صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: العدالة التنظيمية

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
العدالة التوزيعية			
1	تقوم الشركة بمنح العاملين الرواتب التي تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية	**0.700	0.000
2	تقوم الشركة بمنح العاملين الحوافز التي تتماشى مع مجهوداتهم	**0.658	0.000

0.000	**0.680	أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسب	3
0.000	**0.638	تتعامل الشركة مع العاملين بكل تقدير واحترام عند اتخاذ قرارات متعلقة بوظيفتهم	4
العدالة الإجرائية			
0.000	**0.691	تطبق الشركة القوانين واللوائح على العاملين بعدالة وشفافية	5
0.000	**0.697	تطبق الشركة جميع القرارات على كل العاملين بكل استثناء	6
0.000	**0.433	تعمل الشركة على تعريف العاملين بالقوانين واللوائح الخاصة بسير العمل	7
0.000	**0.558	تهتم الشركة بأخذ آراء العاملين في القوانين واللوائح المطبقة	8
العدالة الأخلاقية			
0.000	**0.675	تهتم الشركة بتحقيق أفضل معاملة ممكنة للعاملين	9
0.000	**0.632	تضع الشركة العاملين في الاعتبار عند اتخاذ قرارات متعلقة بوظيفتهم	10
0.000	**0.679	تتخذ الشركة القرارات الوظيفية بدون تحيز	11
0.000	**0.684	عند اتخاذ القرارات الوظيفية فإن الشركة تهتم بمصلحة العاملين	12
العدالة التقييمية			
0.000	**0.567	أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	13
0.000	**0.603	تهتم الشركة بالشكاوى والمقترحات التي يقدمها العاملين	14
0.000	**0.553	تعمل الشركة على توضيح كافة القرارات التي تتخذها	15
0.000	**0.690	تهتم الشركة بالأفكار التي يقدمها العاملين	16

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور دور العدالة التنظيمية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور العدالة التنظيمية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المحور الثاني: السمعة المؤسسية

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبرة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
الإبداع			
1	تعمل الشركة على تشجيع العاملين على ابتكار الأفكار الجديدة التي يمكن الاستعانة بها في تطوير العمل	**0.688	0.000
2	تهتم الشركة بتشجيع العاملين على إنجاز العمل بأساليب متجددة	**0.813	0.000
3	تعمل الشركة على تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين	**0.764	0.000
4	تعمل الشركة على تطوير كافة أساليب العمل المستخدمة	**0.501	0.000
المسؤولية الاجتماعية			
5	تعمل الشركة على تنفيذ برامج حماية البيئة والتقليل من اهدار الموارد الطبيعية	**0.769	0.000
6	تهتم الشركة بتقديم المساعدات المالية للبرامج التعليمية والصحية في المجتمع	**0.799	0.000
7	تقوم الشركة بتقديم الدعم للعاملين بها للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة	**0.622	0.000

0.000	**0.556	تقوم الشركة بتقديم التبرعات والمعونات للمؤسسات الخيرية والاجتماعية	8
جودة المنتج			
0.000	**0.628	تعمل الشركة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم كافة الخدمات للعملاء	9
0.000	**0.668	تقوم الشركة بتعيين خبراء وكفاءات مميزة لتقديم الخدمات بجودة عالية	10
0.000	**0.679	تلتزم الشركة بأداء كافة الخدمات في الأوقات المحددة	11
0.000	**0.656	يتوفر لدى الشركة التجهيزات والمعدات ذات التقنية الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة جودة الخدمات	12

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور السمعة المؤسسية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور السمعة المؤسسية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

8.3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (4) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
العدالة التنظيمية	0.898	16
السمعة المؤسسية	0.888	12

28	0.940	إجمالي استمارة الاستبيان
----	-------	--------------------------

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha هي أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل النتائج

1.4 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

2.4 خصائص عينة الدراسة

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها

الخاصية	الفئات	العدد	%
النوع الاجتماعي	ذكر	246	63.1
	أنثى	144	36.1
العمر	أقل من 25 سنة	71	18.2
	من 25 الى أقل من 35 سنة	114	29.2
	من 35 الى اقل من 45 سنة	122	31.3
	45 سنة فأكثر	83	21.3
المؤهل العلمي	ثانوي	109	27.9
	بكالوريوس	142	36.4
	ماجستير	101	25.9
	دكتوراه	38	9.8
الوضع المهني	مدير	127	32.6
	نائب مدير	179	45.9

7.9	31	رئيس قسم	
13.6	53	موظف	

3.4 تحليل استمارة الاستبيان

لتحليل استمارة الاستبيان تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات

كل محور وللمحور ككل وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: العدالة التنظيمية

1. العدالة التوزيعية

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة

التوزيعية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تقوم الشركة بمنح العاملين الرواتب التي تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية	4.159	0.968	1	مرتفع
تقوم الشركة بمنح العاملين الحوافز التي تتماشى مع مجهوداتهم	4.077	0.795	4	مرتفع
أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسب	4.092	0.858	3	مرتفع
تتعامل الشركة مع العاملين بكل تقدير واحترام عند اتخاذ قرارات متعلقة بوظيفتهم	4.154	0.678	2	مرتفع

تم ترتيب عبارات العدالة التوزيعية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي

الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تقوم الشركة بمنح العاملين الرواتب التي تتوافق مع

مؤهلاتهم العلمية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.159 وانحراف معياري 0.968 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تقوم الشركة بمنح العاملين الحوافز التي تتماشى مع مجهوداتهم) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.077 وانحراف معياري 0.795 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات العدالة التوزيعية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من تطبيق العدالة التوزيعية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.121 وانحراف معياري 0.825

1- العدالة الاجرائية

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات العدالة

الاجرائية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تطبق الشركة القوانين واللوائح على العاملين بعدالة وشفافية	4.013	0.757	2	مرتفع
تطبق الشركة جميع القرارات على كل العاملين بكل استثناء	3.982	0.780	3	مرتفع
تعمل الشركة على تعريف العاملين بالقوانين واللوائح الخاصة بسير العمل	4.079	0.770	1	مرتفع
تهتم الشركة بأخذ آراء العاملين في القوانين واللوائح المطبقة	3.915	0.907	4	مرتفع

تم ترتيب عبارات العدالة الاجرائية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تعمل الشركة على تعريف العاملين بالقوانين واللوائح الخاصة بسير العمل) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.079 وانحراف معياري 0.770 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تهتم الشركة بأخذ آراء العاملين في القوانين واللوائح المطبقة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.915 وانحراف معياري 0.907 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات العدالة

الاجرائية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من تطبيق العدالة الاجرائية كأحد ابعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.997 بانحراف معياري 0.804

2- العدالة الاخلاقية

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة

الاخلاقية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الشركة بتحقيق أفضل معاملة ممكنة للعاملين	4.218	0.670	4	مرتفع جدا
تضع الشركة العاملين في الاعتبار عند اتخاذ قرارات متعلقة بوظيفتهم	4.251	0.594	2	مرتفع جدا
تتخذ الشركة القرارات الوظيفية بدون تحيز	4.249	0.689	3	مرتفع جدا
عند اتخاذ القرارات الوظيفية فإن الشركة تهتم بمصلحة العاملين	4.274	0.772	1	مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات العدالة الاخلاقية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (عند اتخاذ القرارات الوظيفية فإن الشركة تهتم بمصلحة العاملين) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.274 وانحراف معياري 0.772 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تهتم الشركة بتحقيق أفضل معاملة ممكنة للعاملين) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.218 وانحراف معياري 0.670 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات العدالة الاخلاقية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق

العدالة الاخلاقية كأحد ابعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.248 بانحراف معياري 0.681

3- العدالة التقييمية

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات العدالة التقييمية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة	4.203	0.771	4	مرتفع جدا
تهتم الشركة بالشكاوى والمقترحات التي يقدمها العاملين	4.374	0.563	1	مرتفع جدا
تعمل الشركة على توضيح كافة القرارات التي تتخذها	4.279	0.773	3	مرتفع جدا
تهتم الشركة بالأفكار التي يقدمها العاملين	4.362	0.710	2	مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات العدالة التقييمية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم الشركة بالشكاوى والمقترحات التي يقدمها العاملين) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.374 وانحراف معياري 0.563 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.203 وانحراف معياري 0.771 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات العدالة التقييمية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق العدالة التقييمية كأحد ابعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.304 بانحراف معياري 0.704

يتبين مما سبق وجود مستوى مرتفع من تطبيق العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.168 بانحراف معياري 0.753

المحور الثاني: السمعة المؤسسية

1- الابداع

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الابداع

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل الشركة على تشجيع العاملين على ابتكار الأفكار الجديدة التي يمكن الاستعانة بها في تطوير العمل	4.164	0.755	4	مرتفع
تهتم الشركة بتشجيع العاملين على إنجاز العمل بأساليب متجددة	4.254	0.657	3	مرتفع جدا
تعمل الشركة على تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين	4.397	0.632	1	مرتفع جدا
تعمل الشركة على تطوير كافة أساليب العمل المستخدمة	4.313	0.616	2	مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات الابداع من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تعمل الشركة على تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.397 وانحراف معياري 0.632 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تعمل الشركة على تشجيع العاملين على ابتكار الأفكار الجديدة التي يمكن الاستعانة بها في تطوير العمل) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.164 وانحراف معياري 0.755 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات الابداع تبين أن ثلاث عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع جدا من توافر الابداع كأحد أبعاد السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.282 بانحراف معياري 0.665

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات

المسؤولية الاجتماعية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل الشركة على تنفيذ برامج حماية البيئة والتقليل من اهدار الموارد الطبيعية	4.374	0.563	3	مرتفع جدا
تهتم الشركة بتقديم المساعدات المالية للبرامج التعليمية والصحية في المجتمع	4.454	0.538	1	مرتفع جدا
تقوم الشركة بتقديم الدعم للعاملين بها للمشاركة في الانشطة الاجتماعية المختلفة	4.392	0.635	2	مرتفع جدا
تقوم الشركة بتقديم التبرعات والمعونات للمؤسسات الخيرية والاجتماعية	4.264	0.734	4	مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات المسؤولية الاجتماعية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم الشركة بتقديم المساعدات المالية للبرامج التعليمية والصحية في المجتمع) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.454 وانحراف معياري 0.538 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تقوم الشركة بتقديم التبرعات والمعونات للمؤسسات الخيرية والاجتماعية) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.264 وانحراف معياري 0.734 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات المسؤولية الاجتماعية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من توافر المسؤولية الاجتماعية كأحد أبعاد السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.371 بانحراف معياري 0.618

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات جودة

المنتج

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل الشركة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم كافة الخدمات للعملاء	4.221	0.771	1	مرتفع جدا
تقوم الشركة بتعيين خبرات وكفاءات مميزة لتقديم الخدمات بجودة عالية	4.154	0.678	2	مرتفع
تلتزم الشركة بأداء كافة الخدمات في الأوقات المحددة	4.013	0.757	3	مرتفع
يتوفر لدى الشركة التجهيزات والمعدات ذات التقنية الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة جودة الخدمات	3.982	0.780	4	مرتفع

تم ترتيب عبارات جودة المنتج من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر)

من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تعمل الشركة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم كافة

الخدمات للعملاء) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.221 وانحراف معياري 0.771 وبدرجة موافقة مرتفعة

جدا بينما كانت العبارة (يتوفر لدى الشركة التجهيزات والمعدات ذات التقنية الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة

جودة الخدمات) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.982 وانحراف معياري 0.780 وبدرجة موافقة مرتفعة

وعند دراسة عبارات جودة المنتج تبين أن عبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثلاث عبارات في

مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع من توافر جودة المنتج كأحد أبعاد السمعة

المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.092

بانحراف معياري 0.746

يتبين مما سبق وجود مستوى مرتفع جدا من توافر السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة

نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.249 بانحراف معياري 0.676

4.4 اختبار فروض الدراسة

لاختبار فروض الدراسة تم استخدام معادلة الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون وجاءت

النتائج كما يلي:

الفرضية الرئيسية: لا لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة

التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية) في

السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في

شركة أرامكو.

جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها على

السمعة المؤسسية بأبعادها

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted	
0.830		0.689		0.688	
تحليل التباين ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression	8029.866	1	8029.866	858.050	0.000
الباقى Residual	3631.008	388	9.358		
المجموع Total	11660.874	389			

المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
السمعة	الثابت Constant	11.333	1.362		8.319	.000
المؤسسية بأبعادها	العدالة التنظيمية بأبعادها	.595	.020	.830	29.292	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (13) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.830 واتضح أن المتغير المستقل (تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها) يفسر 68.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة المؤسسية بأبعادها) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 0.595 % مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع - المسؤولية الاجتماعية - جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

جدول (14) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة التوزيعية على السمعة

المؤسسية بأبعادها

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ⁻² Adjusted		
0.729		0.531		0.530		
تحليل التباين ANOVA						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
الانحدار Regression	6197.485	1	6197.485	440.134	0.000	
	5463.389	388	14.081			
	11660.874	389				
المجموع Total						
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
السمعة المؤسسية بأبعادها	الثابت Constant	24.314	1.285		18.918	.000
	العدالة التوزيعية	1.618	.077	.729	20.979	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (14) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التوزيعية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التوزيعية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو عند مستوى معنوية 0.05 حيث

بلغت قيمة معامل الارتباط 0.729 واتضح ان المتغير المستقل (تطبيق العدالة التوزيعية) يفسر 53.1 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة المؤسسية بأبعادها) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة التوزيعية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.618 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الاجرائية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

جدول (15) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة الاجرائية على السمعة

المؤسسية بأبعادها

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted		
0.729		0.532		0.530		
ANOVA تحليل التباين						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
الانحدار Regression	6199.553	1	6199.553	440.448	0.000	
	5461.321	388	14.076			
	11660.874	389				
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T

السمعة المؤسسية	الثابت Constant	21.945	1.397		15.714	.000
بأبعادها	العدالة الاجرائية	1.816	.087	.729	20.987	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (15) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة الاجرائية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة الاجرائية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.729 واتضح ان المتغير المستقل (تطبيق العدالة الاجرائية) يفسر 53.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة المؤسسية بأبعادها) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة الاجرائية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.816 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك علاقه ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الأخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

جدول (16) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة الاخلاقية على السمعة

المؤسسية بأبعادها

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ⁻² Adjusted		
0.730		0.533		0.532		
تحليل التباين ANOVA						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
الانحدار Regression	6211.957	1	6211.957	442.334	0.000	
	5448.917	388	14.044			
	11660.874	389				
المجموع Total						
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
السمعة المؤسسية بأبعادها	الثابت Constant	18.433	1.559		11.822	.000
	العدالة الاخلاقية	1.916	.091	.730	21.032	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (16) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة الاخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة الاخلاقية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو عند مستوى معنوية 0.05 حيث

بلغت قيمة معامل الارتباط 0.730 واتضح ان المتغير المستقل (تطبيق العدالة الاخلاقية) يفسر 53.3 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة المؤسسية بأبعادها) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة الاخلاقية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.916 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقه ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التقييمية على السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

جدول (17) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر تطبيق العدالة التقييمية على السمعة

المؤسسية بأبعادها

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted		
0.654		0.582		0.427		
تحليل التباين ANOVA						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
الانحدار Regression	4990.731	1	4990.731	290.309	0.000	
	6670.143	388	17.191			
	11660.874	389				
المجموع Total						
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T

السمعة المؤسسية بأبعادها	الثابت Constant	22.505	1.684	13.360	.000
العدالة التقييمية		1.654	.097	.654	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (17) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التقييمية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التقييمية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو عند مستوى معنوية 0.05 حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.654 واتضح ان المتغير المستقل (تطبيق العدالة التقييمية) يفسر 58.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة المؤسسية بأبعادها) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة التقييمية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.916 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة

الفصل الخامس: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

1.5 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة ومجموعة من المقترحات لدراسات وابحث يمكن إجراؤها في المستقبل

2.5 خلاصة نتائج الدراسة

- وجود مستوي مرتفع من تطبيق العدالة التوزيعية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.121 بانحراف معياري 0.825
- وجود مستوي مرتفع من تطبيق العدالة الإجرائية كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.997 بانحراف معياري 0.804 وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زنداح، (2022)
- وجود مستوي مرتفع جدا من تطبيق العدالة الاخلاقية كأحد ابعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.248 بانحراف معياري 0.681
- وجود مستوي مرتفع جدا من تطبيق العدالة التقييمية كأحد ابعاد العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.304 بانحراف معياري 0.704
- وجود مستوي مرتفع من تطبيق العدالة التنظيمية في شركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.168 بانحراف معياري 0.753

- وجود مستوي مرتفع جدا من توافر الابداع كأحد أبعاد السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.282 بانحراف معياري 0.665

- وجود مستوي مرتفع جدا من توافر المسؤولية الاجتماعية كأحد أبعاد السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.371 بانحراف معياري 0.618

- وجود مستوي مرتفع من توافر جودة المنتج كأحد أبعاد السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.092 بانحراف معياري 0.746

- وجود مستوي مرتفع جدا من توافر السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.249 بانحراف معياري 0.676 وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عامر، (2021)

- وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.830 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 0.595 % مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عوض الله، (2023) ومع نتيجة دراسة عبد المجيد، (2021) ومع نتيجة دراسة مصطفى، (2021) ومع نتيجة دراسة بن عدة، (2021) ومع نتيجة دراسة Boumediene, 2016

- وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التوزيعية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التوزيعية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

0.729 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة التوزيعية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.618 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد المجيد، (2021) وتختلف عن نتيجة دراسة مصطفى، (2021)

- وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة الاجرائية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة الاجرائية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.729 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة الاجرائية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.816 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد المجيد، (2021) ومع نتيجة دراسة زنداح، (2022) وتختلف عن نتيجة دراسة مصطفى، (2021)

- وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة الاخلاقية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة الاخلاقية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.730 واتضح ان المتغير المستقل (تطبيق العدالة الاخلاقية) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة الاخلاقية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.916 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عوض الله، (2023) ومع نتيجة دراسة عبد المجيد، (2021)

- وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى تطبيق العدالة التقييمية على السمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو واتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العدالة التقييمية والسمعة المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.654 وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العدالة التقييمية بمقدار 1 % ازداد مستوى السمعة

المؤسسية بأبعادها في شركة أرامكو بمقدار 1.916 % مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد المجيد، (2021)

3.5 التوصيات

- يُنصح بتعزيز مبادئ العدالة التنظيمية داخل شركة أرامكو، بما في ذلك تطبيق العدالة التوزيعية والإجرائية والأخلاقية والتقييمية. يمكن ذلك من خلال تطوير سياسات وإجراءات تعكس تفهم الشركة لمبادئ العدالة وتوزيع الفرص بشكل عادل ومتساوٍ.
- يمكن تعزيز السمعة المؤسسية لشركة أرامكو من خلال تعزيز الابتكار والمسؤولية الاجتماعية. يجب على الشركة الاستمرار في تطوير منتجاتها وخدماتها بشكل مبتكر، وتعزيز مشاركتها في المبادرات والمشاريع الاجتماعية التي تساهم في تحسين المجتمع وحماية البيئة.
- يجب على إدارة شركة أرامكو تعزيز الوعي بأهمية العدالة التنظيمية بين موظفيها، وتوفير التدريب والتطوير المستمر لهم لضمان فهمهم الكامل لمبادئ العدالة وتطبيقها في جميع جوانب العمل.
- ينبغي على إدارة الشركة متابعة وتقييم أدائها بانتظام فيما يتعلق بتطبيق مبادئ العدالة التنظيمية وتأثيرها على السمعة المؤسسية. يجب اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح أي انحرافات وضمان استمرارية العمل بمبادئ العدالة والنزاهة.
- ينبغي على شركة أرامكو تعزيز التواصل مع جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمستثمرين والمجتمع المحلي، لنقل رسالة قوية حول التزامها بمبادئ العدالة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية والنزاهة.
- ينبغي على الشركة الاستمرار في البحث والتطوير لتحسين ممارساتها وسياساتها فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية وتعزيز السمعة المؤسسية، والاستفادة من أحدث الدراسات والتقنيات في

هذا الصدد

4.5 المقترحات

- التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بتطبيق العدالة التنظيمية في كافة المنشآت العاملة بالمملكة العربية السعودية وأثرها على مستويات الأداء والإنتاجية
- التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بكيفية زيادة وتحقيق السمعة المؤسسية للشركات العاملة بالمملكة العربية السعودية والتعرف على العوامل المؤثرة عليها

Abstract

The study aimed to investigate the impact of organizational justice dimensions (distributive justice, procedural justice, ethical justice, and evaluative justice) on corporate reputation dimensions (innovation, social responsibility, product quality) from the perspective of employees at Saudi Aramco. The study population consisted of all employees at Saudi Aramco, and a simple random sampling method was used. Data were collected through an electronic questionnaire distributed via social media platforms to the study population, with 390 respondents. The study employed the SPSS statistical analysis program to analyze the data and test hypotheses.

The study results revealed a statistically significant positive impact of the application of organizational justice dimensions on corporate reputation dimensions at Saudi Aramco. Furthermore, a strong negative correlation was found between the application of organizational justice dimensions and corporate reputation dimensions at Saudi Aramco.

The study recommended enhancing the principles of organizational justice within Saudi Aramco, including the application of distributive, procedural, ethical, and evaluative justice. This can be achieved by developing policies and procedures that reflect the company's understanding of justice principles and ensuring fair and equal opportunity distribution. Enhancing Saudi Aramco's corporate reputation can be achieved through promoting innovation and social responsibility. The company should continue to innovate its products and services and enhance its participation in social initiatives and projects that contribute to improving society and protecting the environment.

Keywords: Organizational Justice, Corporate Reputation, Saudi Aramco.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبو العز، نهي عاطف عبد الحليم، (2023)، مدخل محاسبي لقياس وإدارة مخاطر السمعة في منظمات الأعمال بهدف تدعيم قرارات أصحاب المصالح، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ع2، مصر.
2. أبو حشيش بسام محمد سكر ناجي رجب فرج الله احمد موسى (2019) أثر المهارات القيادية الناعمة على بناء السمعة المؤسسية من خلال اليقظة الاستراتيجية كمتغير وسيط دراسة حالة جامعة الأقصى مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية 2(2) غزة، فلسطين.
3. بن برطال عبد القادر (2018) تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية، دراسة حالة كلية علوم الاقتصادية و التجارية وكلية علوم علوم الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير المجلد 15. العدد 2.
4. بن عدة، أمحمد، (2021)، أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية "دراسة حالة شركة نفضال فرع ولاية معسكر"، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مج7، ع2.
5. بن عيسى، اعتدال محمد عيسى، (2020)، مهددات السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الأردن.
6. بن يحي عزدين (2017) أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية مجلة الأبحاث النفسية والتربوية. المجلد 10. العدد 4.
7. بني عيسى اعتدال محمد (2020) مهددات السمعة المؤسسية في القطاع العام الأردني اطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اريد الاردن.
8. تيش تيش سليمان و خياط أميرة (2020) العدالة التنظيمية، المحددات والنتائج، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع12.

9. الحامد، مؤيد علي (2018) أثر محددات التجارة الالكترونية على سمعة المنظمة من خلال إدارة علاقات الزبائن الإلكترونية اطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

10. الحرنسي حياة سرير وريعي كريمة (2018) أثر الثقة التنظيمية في إنجاح البناء المعرفي، دراسة حالة المؤسسات التعليمية العالي مجلة الأبحاث الاقتصادية بجامعة البليدة. العدد 2

11. حلوب، علاء صافي، (2023)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالنجاح الإداري، مجلة الدراسات العلمية، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، مج5.

12. رمزي، مراد، (2019)، العدالة التنظيمية" دراسة ميدانية على عينة من العاملين لقطاع الصناعي، مجلة الميدان لدراسات الرياضة الاجتماعية والانسانية، جامعة عاشور زيان، مج2، ع7.

13. زنداح، سامي وفيق، (2022)، أثر العدالة التنظيمية في الثقة التنظيمية" دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الفلسطينية قطاع غزة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع1.

14. شبل، محمد، (2019)، العدالة التنظيمية والاعترا ب الوصفي" دراسة مقارنة"، مجلة الآداب، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مج79، ج3.

15. عامر، رشا عبد الحكيم، (2021)، استخدام العلاقات العامة للفي سبوك في إدارة سمعة المؤسسات الجامعية الخاصة، مجلة بحوث العلاقات العامة للشرق الأوسط، الجمعية المصرية للعلاقات العامة، ع32.

16. عبد الله زايد أسماء زهري (2018) الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية الجنين وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي المعلمين من وجهة نظرهم رسالة ماجستير جامعة القدس المفتوحة

القدس. . عبد الوهاب ياسر (2017). العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد

18. . فارس محمد وجودت محمد (2014) العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام دراسة ميدانية على جامعة الأزهر، غزة مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 22.

العدد 2..

17. عبد المجيد، كريم عبد المجيد محمد، (2021)، أثر العدالة التنظيمية على نظام تقييم الأداء "دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مج12، ع1.

18. عوض الله، سيف أحمد محمود، (2023)، أثر القيادة الأخلاقية على السمعة للبلديات الكبرى في الأردن، (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، كلية الأعمال، الأردن.

19. عويضة، منال أبو العزم، (2021)، العدالة التنظيمية لتطبيق مدخلات لتفعيل المناخ التربوي بمدارس التعليم الأساسي، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، كلية التربية، مج18، ع106.

20. فراح العربي (2018) أثر العدالة والثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي ، دراسة تطبيقية على المؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية رسالة دكتوراه في علوم التسيير الجزائر : جامعة أبو بكر بلقايد. .

21. مصطفى، كريم، (2021)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية" دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية، مجلة الابداع، جامعة البلدية2، مخبر البحث حول الابداع وتغير المنظمات والمؤسسات، مج11، ع1.

22. نيشات سلوى (2018) دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين، دراسة حالة مؤسسة أشغال كهرباء تقرت مجلة الأداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 13. العدد 1 .

23. ياسر عبد الوهاب (2017) العدالة العظيمة وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، ع18.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. . Bustman, Hasnun Anip, Nor, Mohammad Nasri, Taha, Azni Zarina, Zakaria, Maheran (2019). The Effectts of Organizational Justice, Organizational Reputation and Self-Esteem on Job Seeker Attraction: A Moderated Mediation Model.
2. . Farzad, F. K, Kamal S, Roohallah D, Mansour Z; The correlation between organizational justice and trust among employees of rehabilitation clinics in hospitals

of Ahvaz, Iran; Electronic Physician; February 2016, Volume: 8, Issue: 2, Pages: 1904-1910.

3. Abuzaid, Ahmad Naser (2018). The Effect of Organization Justice on Job Satisfaction: Applied Study on Jordanian Five Stars Hotels. *Al-manara Journal for Research and Studies* 25(1), Al-Bayt University, Jordan.
4. Al-Garaibeh, Shehadeh, Al-Bdareen, Rokaya (2015). Organizational Justice and its Impact on the Commitment of Faculty Members to Work Ethics: Empirical Study on Private Universities in North Provinces *European Journal of Business and Management* 7(12), Jadara University, Jordan.
5. Al-Rabee, Hammoud, & Tof Ali. (2021). Customer Value and its Impact on Improving the Organization's Reputation-Applied Research in Hilla Municipality Directorate. *Journal of Administration & Economics* (57942221), 10 (39).
6. Beduk, Aykut, Unsacar, M.kemal, Eryesil, Kemal (2016). The Relationship between Organizational Justice and Corporate Reputation in Footwear Manufacturing Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 12 (6), Turkey.
7. Bidarian, S Jafari, P; The Relationship Between Organizational Justice and (2012) Organizational Trust, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 47 1622-1626
8. Bike, Esen (2020). The Role of Perceived Organizational Justice and Job Stress on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Third Sector Social Economic Review* 55(1), Ankara.
9. Bobocel, Ramona (2021). Current Direction in Organizational Justice. *The Canadian Journal of Behavioral Science*, University of Waterloo, Canada

10. Boumediene, Mohamed Rachid,(2016), L'effet de la Justice Organisationnelle sur la Performance Universitaire, Revue Al-Mishkat en Economie, Développement et Droit, Centre Universitaire Belhadj Bouchaib, Ain Temouchent - Institut des Sciences Economiques, de Gestion et des Sciences, Volume 1, Numéro 2.
11. Ouedraogo, N., Zaitouni, M., & Ouakouak, M. L. (2023). Leadership credibility and change success: mediating role of commitment to change. International Journal of Productivity and Performance Management, 72(1), 47-65.
<https://ideas.repec.org/a/eme/ijppmp/ijppm-01-2021-0017.html>
12. Yigitol, Busra, Balaban, Ozlem (2108). Relationship between Organizational Justice and Employee Satisfaction: Evaluation of Human Resources Functions, available at: http://lisbon2018.econworld.org/papers/Yi%C4%9Fitol_Balaban_Relationship.pdf
13. Zavyalova, Anastasiya, Pfarrer, Mechael, Reger, Rhonda, Hubbard, Timothy (2016). Reputation as a Benefit and a Burden? How Stakeholder's Organizational Identification Affects the Role of Reputation Following a Negative Event.Academy of Management Journal 50(1). sweet.home/<https://opensooq.com/m>

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو.

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30-أقل من 40 سنة ☐ من 40 – أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ متوسط ☐ ماجستير ☐ بكالوريوس ☐ دكتوراه
- 4- المسمي الوظيفي ☐ مدير ☐ نائب مدير ☐ رئيس قسم ☐ موظف

ثانيا محاور الاستبيان

👉 المحور الأول: العدالة التنظيمية، ضع إشارة (√) في المربع المناسب

لاختيارك:

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض
العدالة التوزيعية						
1	تقوم الشركة بمنح العاملين الرواتب التي تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية					
2	تقوم الشركة بمنح العاملين الحوافز التي تتماشى مع مجهوداتهم					
3	أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسب					
4	تتعامل الشركة مع العاملين بكل تقدير واحترام عند اتخاذ قرارات متعلقة بوظيفتهم					

العدالة الإجرائية

1	تطبق الشركة القوانين واللوائح على العاملين بعدالة وشفافية					
2	تطبق الشركة جميع القرارات على كل العاملين بكل استثناء					
3	تعمل الشركة على تعريف العاملين بالقوانين واللوائح الخاصة بسير العمل					

الرقم	البعد	أو افاق بشدة	أو افاق	محايد	معارض	معارض بشدة
4	تهتم الشركة بأخذ اراء العاملين في القوانين واللوائح المطبقة					

العدالة الأخلاقية

1	تهتم الشركة بتحقيق أفضل معاملة ممكنة للعاملين					
2	تضع الشركة العاملين في الاعتبار عند اتخاذ قرارات متعلقة بوظيفتهم					
3	تتخذ الشركة القرارات الوظيفية بدون تحيز					
4	عند اتخاذ القرارات الوظيفية فإن الشركة تهتم بمصلحة العاملين					

العدالة التقييمية

1	أعتقد أن واجبات وظيفتي مناسبة					
2	تهتم الشركة بالشكاوى والمقترحات التي يقدمها العاملين					
3	تعمل الشركة على توضيح كافة القرارات التي تتخذها					
4	تهتم الشركة بالأفكار التي يقدمها العاملين					

👉 المحور الثاني: السمعة المؤسسية، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الإبداع						
1	تعمل الشركة على تشجيع العاملين على ابتكار الأفكار الجديدة التي يمكن الاستعانة بها في تطوير العمل					
2	تهتم الشركة بتشجيع العاملين على إنجاز العمل بأساليب متجددة					
3	تعمل الشركة على تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين					
4	تعمل الشركة على تطوير كافة أساليب العمل المستخدمة					

المسؤولية الاجتماعية

1	تعمل الشركة على تنفيذ برامج حماية البيئة والتقليل من اهدار الموارد الطبيعية					
2	تهتم الشركة بتقديم المساعدات المالية للبرامج التعليمية والصحية في المجتمع					

					تقوم الشركة بتقديم الدعم للعاملين بها للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة	3
					تقوم الشركة بتقديم التبرعات والمعونات للمؤسسات الخيرية والاجتماعية	4
جودة المنتج						
					تعمل الشركة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم كافة الخدمات للعملاء	1
					تقوم الشركة بتعيين خبرات وكفاءات مميزة لتقديم الخدمات بجودة عالية	2
					تلتزم الشركة بأداء كافة الخدمات في الأوقات المحددة	3
					يتوفر لدى الشركة التجهيزات والمعدات ذات التقنية الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة جودة الخدمات	4

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Specialization in Business Administration

The Impact of Organizational Justice on Corporate

Reputation: Perspectives of Employees at Aramco

Company

Preparation:

Ahmed Mohammed Al-Munayi

232002209

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024