

أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية
في مدينة الرياض

"The Impact of Organizational Justice on Corporate Reputation from the
Perspective of Employees in Industrial Companies in Riyadh City."

الإعداد:

شيخه مبارك القحطاني

222000530

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2023 -1445

Mid-Ocean University



College of Management

Department of General Administration

**"The Impact of Organizational Justice on Corporate Reputation from
the Perspective of Employees in Industrial Companies in Riyadh City."**

Preparation:

Sheikha Mubarak Al-Qahtani

222000530

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول: الإطار العام للدراسة ويتناول مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلة الدراسة، ودوافع اختيار الموضوع، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة، وسيم التطرق لها على النحو الآتي:

1.1 المقدمة :

شهد العالم في الآونة الأخيرة تقدماً وتطوراً في مجالات الحياة بكل مكوناتها وتفصيلها ولقد برز مؤخراً اهتمام ملحوظ في مجال الإدارة وتطورها في أوساط الساسة وصناع القرار على اعتبار أن التطور الإداري أضى جزءاً من نهضة الشعوب والدول، وفي ظل التناقص والندرة في الموارد، وإدراكاً لدور المؤسسات والمنظمات في تشكيل أبعاد النهضة والتنمية في المجتمعات؛ كان لابد من إدارة المؤسسات والمنظمات بفاعلية وكفاءة بما يحقق الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة. (الغيلاني، 2023)

يُعد موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات التي نالت اهتماماً في دراسات وأبحاث إدارة الأعمال، نظراً لأهميتها وقيمتها، ومن هنا يظهر اهتماماً واضحاً في الآونة الأخيرة بالموارد البشري. والذي تعتمد عليه كافة المستويات الإدارية في الشركة، كالإدارة العليا، والإدارة المتوسطة وكذلك الإدارة التنفيذية، لذلك يجري الحديث والبحث عن ضرورة إيجاد الظروف المناسبة، والبيئة الخاصة للموارد البشري، العدالة التنظيمية لها أهمية بديمومة بقاء الشركات والاهتمام بتطوير قدراته ومهاراته باستمرار، إلى جانب تشجيعه على إعطاء الشركة، أقصى طاقاته، والمساهمة في تحقيق أهدافها، وحفزه على البقاء في الشركة، من خلال إدراكه للعدالة التنظيمية، وذلك بحصوله على مخرجات مجزية، ومكافاته حين يجيد العمل، الأمر الذي يسهم في تعزيز التزامه اتجاه الشركة. (على، 2022)

كما تعد السمعة المؤسسية هدفاً مهماً تسعى جميع الشركات لتحظى به، نظراً لما تشكله السمعة المؤسسية من دور فاعل في ديمومة الأعمال وتطبيق الأرباح، ويمكن الاعتماد على السمعة المؤسسية كتغذية راجعة للخدمات والسلع التي تقدمها الشركات ومستوى جودتها، لهدف التحسين والتطوير في هذه الخدمات والسلع المقدمة، (العدوان وشامي، 2022)

وتعتبر السمعة المؤسسية من أصول الشركة غير الملموسة، فالسمعة الجيدة تزيد من القدرة التنافسية للشركة على العكس من السمعة السيئة للشركة التي تضعف موقفها التنافسي، وهي بمثابة الانطباع الراسخ في أذهان جميع أصحاب المصالح، خاصة انه ليس من السهل تغيير أو تعديل هذه النظرة نحو الشركة. وتشكل النظرة السلبية نحو الشركة أكبر المهددات التي تواجه المنظمات في عالم الأعمال.

لذا لابد للمنظمات الراغبة في الحفاظ على سمعتها المؤسسية وضمان بقائها واستمرارية تحقيقها للنمو والتقدم، أن تولي متغير العدالة التنظيمية شيئاً من الاهتمام، نظراً لما تحمله العدالة التنظيمية من دور أساسي في سد الفجوة ما بين أهداف المؤسسة وأهمها السمعة المؤسسية وأهداف العاملين، وتوفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والثقة المتبادلة بينهم وبين المؤسسة. (العدوان وشامى، 2022)

ولأن الموارد البشرية هي الجهة القائمة على إدارة وتسيير جميع العمليات الإنتاجية والإدارية والتسويقية والمالية في المؤسسة، من الضروري إعطاء العدالة التنظيمية أهمية أكبر لأنها ذات تأثير على العاملين ومستوى ادائهم، وهذا يحسن صورة المؤسسة في سوق العمل المحلي والدولي، ولدى أصحاب المصالح العملاء الموردون المنافسون العاملون، وغيرهم.

2.1 مشكلة الدراسة

يُعدّ الموارد البشرية أساساً حيويًا لنجاح المنظمات وأحد عوامل النجاح الرئيسية في تحقيق أهدافها، وتأتي هذه الأهمية نتيجة للتقدم السريع في عالم الأعمال والمنافسة المتزايدة بين المنظمات، ومع انتشار هيئات ومؤسسات تقوم بتصنيف المنظمات بناءً على أدائها وسمعتها المؤسسية، يصبح فهم دور وأهمية الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية لضمان البقاء والازدهار في هذا السياق المتغير بسرعة". (المعاينة 2019)

ولقد شهدنا ازدياداً في التركيز على قيمة المورد البشري وتحقيق مستوى من العدالة التنظيمية الكافي لضمان أدائه المتميز الذي يساهم في تحسين سمعة المنظمة وصورته المؤسسية بالمقارنة مع منافسيها.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية والسمعة المؤسسية، ونظراً للأهمية التي تشكلها سمعة المؤسسة في منحها ميزة تنافسية في سوق العمل، ومما يلزمه الباحث يومياً من خلال عمله من مواقف مختلفة داخل نطاق العمل فيما يتعلق بوجود أو افتقار العدالة، ومواقف العاملين اتجاه ذلك، وأثره على سمعة

المؤسسة التي تعمل فيها تكونت لديها أفكار حول أهمية توافر العدالة التنظيمية وعلاقة ذلك بسمعة المؤسسة، تشكلت لديها مشكلة الدراسة والتي تتمثل في معرفة مستوى السمعة المؤسسية التي تحظى به الشركة نتيجة ممارستها للعدالة التنظيمية بأبعادها وأثر ذلك على سمعتها المحلية والدولية.

وتتبلور مشكلة الدراسة حول أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض.

3.1 أهمية الدراسة :

— الأهمية العلمية

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي تطرقت الموضوع تحقق العدالة التنظيمية وأثرها على السمعة المؤسسية ودورها في تحقيق التقدم والإنجاز، وتعد هذه الدراسة مهمة للمنظمات الراغبة في الحفاظ على سمعتها المؤسسية واستمرارية عملها وبقاء حصتها السوقية، بالإضافة إلى كونها تدرس بعض المفاهيم التي من شأنها أن تعزز مستوى العمل والإنتاجية كمفهوم العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية السمعة المؤسسية، الأبداع، المسؤولية

تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية من خلال توثيق وتحليل تأثير العدالة التنظيمية على السمعة المؤسسية ودورها ، مما يساعد الباحثين والأكاديميين في فهم أفضل لهذا الموضوع المهم.

كما تساعد الدراسة على تقديم دليل علمي عن العلاقة بين تأثير العدالة التنظيمية و السمعة المؤسسية الموظفين لان هذا الموضوع لم يلقى الاهتمام الكافي والمطلوب.

تشكل هذه الدراسة إضافة للأدب النظري المتعلق بموضوع السمعة المؤسسية. يمكن للدراسة أن تشكل تغذية راجعة للشركة المبحوثة من خلال الاستفادة من نتائجها وتحسين مستوى الأداء بما يضمن رفع مستوى السمعة المؤسسية للشركة دولياً ومحلياً.

→ الأهمية العملية

— تساهم الدراسة في توجيه المؤسسات والشركات في مدينة الرياض نحو تحسين أدائها وتعزيز سمعتها المؤسسية من خلال فهم العلاقة بين العدالة التنظيمية وسمعة المؤسسة.

- تساهم الدراسة في توفير إطار عمل يعزز من علاقة المؤسسات مع موظفيها من خلال تطبيق مبادئ العدالة التنظيمية.
- يمكن للمؤسسات الاستفادة من نتائج الدراسة لتعزيز التوجه نحو الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في أدائها وعلاقتها مع المجتمع.
- تحقيق مستوى عالٍ من العدالة التنظيمية وبناء سمعة إيجابية، يمكن للمؤسسات تعزيز تنافسيتها وقدرتها على جذب الزبائن والاستثمارات.
- تساعد الدراسة المؤسسات في جذب والاحتفاظ بأفضل المواهب في سوق العمل من خلال توفير بيئة عمل تعتمد على العدالة التنظيمية وتقديم فرص للموظفين للمشاركة والإبداع.

4.1 أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير العدالة التنظيمية على سمعة المؤسسة من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض و لتحقيق هذا الهدف، تم تحديد الأهداف الفرعية التالية:
- دراسة تأثير العدالة التوزيعية على سمعة المؤسسة من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض.
 - تحليل تأثير العدالة الإجرائية على سمعة المؤسسة من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض.
 - تقدير تأثير العدالة الأخلاقية على سمعة المؤسسة من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض.
 - دراسة تأثير العدالة التقييمية على سمعة المؤسسة من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض.
 - تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومتغيرات أخرى مثل الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، وجودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض.

– تقديم توصيات للمنظمات الصناعية في مدينة الرياض بناءً على النتائج لتعزيز علاقة العدالة التنظيمية بسمعتها المؤسسية .

5.1 أسئلة البحث

بناءً على مشكلة الدراسة، تمت أسئلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

. ما أثر ممارسة العدالة التعليمية في السمعة المؤسسية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض؟

وتتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر العدالة التوزيعية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة الإبداع المسؤولية الاجتماعية، جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض؟
- ما أثر العدالة التوزيعية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض؟
- ما أثر العدالة الإجرائية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة والإبداع المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض؟
- ما أثر العدالة الأخلاقية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض؟
- ما أثر العدالة التقييمية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض؟

6.1 فرضيات الدراسة

اعتماداً على أسئلة الدراسة ومشكلتها، قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة الإبداع المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

– يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة الإبداع المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

– يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة (الإبداع المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض ..

– يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الأخلاقية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة (الإبداع المسؤولية الاجتماعية، جودة المنتج من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

– يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التقييمية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة الإبداع المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة للعدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة الإبداع المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج ويتضمن المتغيرات التالية:

1- المتغير المستقل: العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية)

2- المتغير التابع: السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج)

8.1 دافع اختيار الموضوع:

الدوافع الموضوعية:

1. يُعتبر موضوع دراسة العدالة التنظيمية وتأثيرها على سمعة المؤسسة أمراً ذو أهمية كبيرة في مجتمع الأعمال والمؤسسات، وبالتالي يمكن للبحث في هذا المجال أن يكون له تأثير إيجابي على المجتمع والشركات.
2. هناك نقص في الأدبيات المتعلقة بعدالة التنظيمية وعلاقتها بسمعة المؤسسة. لذا، يلعب الباحث دوراً في سد هذا الفجوة البحثية.

الدوافع الذاتية:

1. هناك اهتمام شخصي لدى الباحث بموضوع العدالة التنظيمية وتأثيرها على سمعة المؤسسة، وبالتالي يكون لديه دافع شديد لاستكشاف هذا المجال.
2. يشعر الباحث بالرغبة في تقديم إسهام إيجابي للمجتمع والمؤسسات عبر إثراء المعرفة وتوجيه السياسات والممارسات نحو التحسين.
3. يرى الباحث في هذا المشروع فرصة لتطوير مهاراته البحثية والتحليلية وزيادة معرفته في مجال إدارة الموارد البشرية.

9.1 المنهجية :

يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداماً في البحوث، وذلك لأنه يهدف لوصف الظواهر والأحداث المختلفة (الحمداني، 2006). استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملائمة هذا المنهج لفرضيات الدراسة، حيث استخدم المنهج الوصفي لوصف واقع العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية العدالة الإجرائية، العدالة الأخلاقية العدالة التقييمية) وكذلك مستوى السمعة المؤسسية بأبعادها المسؤولية الاجتماعية، الأبداع جودة المنتج في حين تم استخدام المنهج التحليلي للتعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها في السمعة المؤسسية بأبعادها لدى الشركات الصناعية في مدينة الرياض.

مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة :

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

— الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

- معامل الارتباط "كرونباخ" لقياس صدق أداة الدراسة وثباتها. ه التكرارات والنسب المئوية لقياس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة المؤسسية).
- معامل الانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر المتغير المستقل بأبعاده مجتمعة على المتغير التابع.

10.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية

1-الدراسة	(الغيلاني، ٢٠٢٣)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى اختبار أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
المتغير المستقل	العدالة التنظيمية
المتغير التابع	أداء العاملين
منهجية البحث	حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وطبقاً لطبيعة الدراسة، استخدمت الباحثة الأسلوب الكمي مستخدمة الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	كشفت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر لممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان .
2-الدراسة	علي (2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
المتغير المستقل	العدالة التنظيمية
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	واعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الأسلوب الكمي بالطريقة المستعرضة في جمع البيانات
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أثراً مباشراً للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى المعلمين.
3-الدراسة	(طنبوز وآخرون، 2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من

منظور أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى دور متغيري الجنس والرتبة العلمية في اختلاف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.

العدالة التنظيمية	المتغير المستقل
-------------------	-----------------

الأداء الوظيفي	المتغير التابع
----------------	----------------

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة	منهجية البحث
--	--------------

وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بالعمل على تطبيق معايير العدالة التنظيمية لما لها من مؤشرات ايجابية على الأداء الوظيفي، والعمل على زيادة الحوافز المادية التي تزيد من مستوى الأداء الوظيفي والميزة التنافسية للجامعات.	أهم النتائج والتوصيات
--	-----------------------

الحجيلة و أبو الغنم (2022)	4-الدراسة
----------------------------	-----------

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الإدارة الإلكترونية في سمعة البنوك الإسلامية الأردنية.	أهداف الدراسة
---	---------------

للإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية الإلكترونية، العمليات الإلكترونية، الموارد البشرية الفنية، الإطار التشريعي)	المتغير المستقل
--	-----------------

سمعة البنوك بأبعادها (جودة الخدمة، الشفافية، ثقة العملاء)	المتغير التابع
---	----------------

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
---	--------------

وصلت الدارسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود أثر للإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية الإلكترونية، العمليات الإلكترونية، الموارد البشرية الفنية، الإطار التشريعي) في تعزيز السمعة بأبعادها (جودة الخدمة، الشفافية، ثقة العملاء) في البنوك الإسلامية	أهم النتائج والتوصيات
--	-----------------------

الأردنية. كما تبين أيضا وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية الإلكترونية، العمليات الإلكترونية، الموارد البشرية الفنية، الإطار التشريعي)، على جودة الخدمة في قطاع البنوك الإسلامية الأردنية العاملة في عمان. وأوصت الدراسة بتوجيه إدارات البنوك الإسلامية لتبني أحدث التطورات التكنولوجية لتعزيز دور الإدارة الإلكترونية في سمعة البنوك الإسلامية.

5-الدراسة

العدوان والشامي (2022)

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الحاكمية المؤسسية بأبعادها (العدالة وسيادة القانون، والنزاهة وأخلاقيات العمل، والمسؤولية المجتمعية) على السمعة التنظيمية المدركة في القطاع العام الأردني. تم استخدام المنهج الكمي عن طريق تصميم استبانة وزعت على 600 موظف في 6 مؤسسات حكومية، وتم استرجاع 556 استبانة في المرحلة الأولى. وبعد المعالجة الإحصائية، تم حذف 97 مفردة ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل بالنمذجة البنائية 459 (SEM) وفي ضوء تحليل البيانات..

المتغير المستقل

الحاكمية المؤسسية بأبعادها (العدالة وسيادة القانون، والنزاهة وأخلاقيات العمل، والمسؤولية المجتمعية)

المتغير التابع

السمعة التنظيمية

منهجية البحث

تم استخدام المنهج الكمي عن طريق تصميم استبانة وزعت على 600 موظف في 6 مؤسسات حكومية.

أهم النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها وجود أثر ذي دلالة للعدالة وسيادة القانون، والنزاهة وأخلاقيات العمل، والمسؤولية المجتمعية بنسب مختلفة على السمعة التنظيمية المدركة في القطاع العام الأردني. وتعد العدالة وسيادة القانون أكثر العوامل تأثيرا في بناء السمعة التنظيمية المدركة ، تليها النزاهة وأخلاقيات العمل ، ثم المسؤولية المجتمعية في المرتبة الأخيرة .

وهذا يعني سعي المؤسسات الحكومية الأردنية نحو الالتزام بالقوانين والاحتكام إليها في

وظائفها وعملياتها وخدماتها. وهذه النتيجة أيضا تعكس مستوى الوعي بأهمية العدالة كقيمة جوهرية ومدخل أساسي في بناء سمعة تنظيمية حسنة لمؤسسات القطاع العام الأردني. وقد قدمت هذه الدراسة أدلة تطبيقية على تأثير الحاكمية المؤسسية على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني الذي لم يتم بحثه بصورة كافية. وأخيرا، تساهم الدراسة في تقديم رؤى جديدة لنظرية السمعة التنظيمية في بيئة القطاع العام الأردني

ياسين وعلى (2022)

6-الدراسة

هدف البحث إلى التعرف على مدى استخدام استراتيجيات إدارة الأزمات في عدد من المصارف العراقية، والكشف عن علاقة الارتباط بين كل متغير من متغيرات إدارة الأزمات المصرفية بالسمعة المؤسسية.

أهداف الدراسة

الأزمات المصرفية وأبعاده (فرق العمل، الاحتياطي الوقائي، تحويل المسار، تفرغ الأزمة، تفتيت الأزمة)

المتغير المستقل

السمعة المؤسسية وأبعادها (الأداء المالي، الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة)

المتغير التابع

المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) والمقابلات للوصول إلى النتائج.

منهجية البحث

و توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الأزمات المصرفية والسمعة المؤسسية). وهناك تباين في إدارة الأزمات من قبل تلك المصارف حيث كان مصرف بغداد والمنصور في الصدارة في أغلب أبعاد إدارة الأزمات المصرفية..

أهم النتائج والتوصيات

بن عدة (2021)

7-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) .

أهداف الدراسة

العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية والتعاملية)

المتغير المستقل

الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة بالإدارة، الثقة برؤساء العمل والثقة بالزملاء) .	المتغير التابع
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)	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى بوجود أثر ذو دلالة إحصائية وبمستوى عالي للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية على مستوى شركة نفطال (فرع ولاية معسكر)؛ ويرجع هذا الأثر لبعدي العدالة الإجرائية والعدالة التعاملية دون العدالة التوزيعية..	أهم النتائج والتوصيات
مصطفى وآخرون (2021)	8-الدراسة
تحديد العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية	أهداف الدراسة
العدالة التنظيمية(التوزيعية، الإجرائية و عدالة معاملات)	المتغير المستقل
سلوك المواطنة التنظيمية	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.	منهجية البحث
وتوصلت الدراسة إلى النتائج توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية،	أهم النتائج والتوصيات
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة التنظيمية، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة معاملات وسلوك المواطنة التنظيمية.	
شبل (2019)	9-الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية - العدالة التفاعلية) والاعتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (انعدام القوة - انعدام المعنى - فقدان المعايير- العزلة- غربة الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من جهة والموظفين من جهة أخرى.	أهداف الدراسة
العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية - العدالة	المتغير المستقل

(التفاعلية)	
الاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (انعدام القوة - انعدام المعنى - فقدان المعايير- العزلة- غربة الذات)	المتغير التابع
اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة بجانب استخدامه للمنهج المقارن، وتألقت عينة الدراسة من (٧٩) عضو هيئة تدريس ومعاون.	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة درجة مرتفعة من العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم ودرجة متوسطة للموظفين، وقد جاء بعد العدالة التوزيعية في المرتبة الأولى وبعد العدالة الإجرائية في المرتبة الثانية وبعد العدالة التفاعلية في المرتبة الأخيرة لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في حين ظهرت درجة متوسطة لكل منهما في مقياس الاغتراب الوظيفي، حيث ظهر بعد العزلة في المرتبة الأولى في كل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والموظفين أيضاً. كما أظهرت النتائج العلاقة العكسية ذات الدلالة الإحصائية بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي.	أهم النتائج والتوصيات
الشخاترة والطراونة (2019)	10-الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإجراءات الإدارية الممارسة لرفع السمعة المؤسسية للجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر الإدارات الأكاديمية .	أهداف الدراسة
الإجراءات الإدارية	المتغير المستقل
السمعة المؤسسية(الارتباط العاطفي بالمؤسسة، والخدمات التي تقدمها المؤسسة، والرؤية والقيادة للمؤسسة، وبيئة العمل)، وبدرجة منخفضة على المجالين (الأداء المالي، والمسؤولية المجتمعية).	المتغير التابع
استخدام المنهج الوصفي المسحي وجمع البيانات من خلال أداة الدراسة الاستبائية	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الإجراءات الإدارية الممارسة لرفع السمعة المؤسسية للجامعات الأردنية الحكومية جاءت بدرجة متوسطة على أربعة مجالات وهي (الارتباط العاطفي بالمؤسسة، والخدمات التي تقدمها المؤسسة، والرؤية والقيادة للمؤسسة، وبيئة	أهم النتائج والتوصيات

العمل)، وبدرجة منخفضة على المجالين (الأداء المالي، والمسؤولية المجتمعية). وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة عن واقع الإجراءات الإدارية الممارسة لرفع السمعة المؤسسية للجامعات الأردنية الحكومية تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي للمستجيب باستثناء مجال (بيئة العمل) جاءت لصالح رؤساء الأقسام، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير نوع الكلية، وفي ضوء هذه النتائج اقترح الباحثين توصيات من شأنها رفع السمعة المؤسسية للجامعات منها تعزيز وعي القيادات العليا بأهمية اتخاذ الإجراءات المناسبة لرفع السمعة المؤسسية للجامعات الأردنية الحكومية من خلال الدعم المالي للجامعات، وأهمية الربط بين الجامعات والمجتمع المحلي بما يخدم الصالح العام.

الدراسات الأجنبية

(Ahmed, & Jameel, 2021)

1- الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على أداء أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية وهدفت الدراسة إلى اختبار تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على أداء أعضاء هيئة التدريس.

أهداف الدراسة

العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية و العدالة الإجرائية)

المتغير المستقل

أداء أعضاء هيئة التدريس

المتغير التابع

واعتمد الباحثون المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الأسلوب الكمي بالطريقة المستعرضة في جمع البيانات

منهجية البحث

وقد أظهرت النتائج أن العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية أثرت بشكل إيجابي على الأداء الأكاديمي وقادرة على رفع الأداء، بينما لم تؤثر العدالة الإجرائية على الأداء الأكاديمي..

أهم النتائج

والتوصيات

(Jalus, 2021)

2- الدراسة

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية على مشاركة المعلمين وأداء المعلمين..

أهداف الدراسة

العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية	المتغير المستقل
أداء المعلمين..	المتغير التابع
واعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الأسلوب الكمي بالطريقة المستعرضة في جمع البيانات، فطور استبانة ووزعها على عينة من 180 معلم ومعلمة	منهجية البحث
أظهرت النتائج يوجد تأثير للعدالة الإجرائية تأثير كبير على مشاركة المعلم. وعدم وجود تأثير لكل من العدالة التفاعلية والعدالة التوزيعية على مشاركة المعلمين..	أهم النتائج والتوصيات
(Abdul & al , 2018)	3- الدراسة
هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير العدالة التنظيمية على الأداء السياقية، حيث تفترض أن الاحترام التنظيمي يعدل الارتباط بن العدالة التنظيمية و الأداء السياقي	أهداف الدراسة
العدالة التنظيمية	المتغير المستقل
الأداء السياقية	المتغير التابع
استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات >	منهجية البحث
وتوصلت نتائج الدراسة إلى هناك تأثير للعدالة التنظيمية على الأداء السياقي، كما أنه يمكن للمديرين تعزيز أداء الموظفين من خلال تعزيز الاحترام التنظيمي و الحرس على تفاعلهم العادل مع المرؤوسين و أعضاء المجموعة.	أهم النتائج والتوصيات

11.1 مجالات الدراسة

- **حدود موضوعية:** اقتصرَت الدراسة على التعرف على العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة الأخلاقية، العدالة التقييمية) في السمعة المؤسسية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية جودة المنتج)
- **حدود مكانية:** اقتصرَت الدراسة على الشركات الصناعية في مدينة الرياض
- **حدود زمانية:** تم إعداد الدراسة في عام 2023.

المراجع العربية

- بن عدة، أمحمد، و كرومي، سعيد. (2021). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نفطال فرع ولاية معسكر. مجلة البشائر الاقتصادية، مج7، ع2، 652 - 670.
- الحجيلة، سحر أيمن، و أبو الغنم، خالد محمد. (2022). أثر الإدارة الإلكترونية في سمعة البنوك الإسلامية الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج7، ع2، 9 - 33.
- شبل، بكار محمد. (2019). العدالة التنظيمية والاعترا ب الوظيفي: دراسة مقارنة بجامعة بني سويف. مجلة كلية الآداب، مج79، ج3، 229 - 275.
- طنوز ، بشار إبراهيم محمد و دبوس، طالب سها و جلا د، أسعد(2022)، مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة جامعة فلسطين التقنية – خضوري، المجلة العلمية للبحث العلمي، العدد 46.
- العدوان، زياد والعياصرة، معن(2020)، العدالة التنظيمية في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، 40(1)، 227-252 .
- العدوان، شاك ر احم د طلال، و الشامى، ساجدة إبراهيم عبدالله. (2022). أثر الحا كمية المؤسسية على السمعة التنظيمية المدركة في القطاع العام الأردني. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج18، ع3، 390 - 414.
- علي. وفيقة. (2022)، أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات ريا الأطفال. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 38(1).
- الغيلاني ، بثينة بنت عبدالله بن محمد،(2023) ، أثر ممارسة العدالة التنظيمية على أداء العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، المجلة الدولية الإلكترونية للتقدم في العلوم الاجتماعية ، العدد25.
- مصطفى، كريم، مقدم، عبد الجليل، و برباوي، كمال. (2021). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM. مجلة الإبداع، مج11، ع1، 43 - 58.

المراجع الأجنبية

- Ahmad, A. R., & Jameel, A. S. (2021). Effect of organizational justice dimensions on performance of academic staff in developing countries. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 259-270.
- Abdul, saboor & al(2018). Organizational justice and employee contextual performance: the motherating effect of organizational respect. *Pakistan business review, supérieur université, pakistan*,995-1011.
- Jayus, J.A. (2021), "The effect of distributive justice, procedural justice and interactional justice on teacher engangement and teachers performance", *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, Vol. 12 No. 7, pp. 131-139.