

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

**The Impact of Organizational Justice on Corporate Reputation: Perspectives
of Employees at Aramco Company**

الإعداد:

احمد محمد المنيع

232002209

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024 -1445

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

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:

1.1 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 العلمي 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 واقتراحاتهم، وتشجيع مهاراتهم وقدراتهم، وتحمل مسؤولية أخطائهم في العمل وهذا يخلق شعوراً بالانتماء إلى المنظمة ويحفزهم على العمل باستخدام إمكاناتهم 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 شعوراً بالتوتر والانزعاج لدى الفرد، مما يؤدي إلى زيادة الصراعات السلبية في المنظمة. (عيسي، 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)

2.1 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 ركائزها 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

ويتجذّر 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 الإجابة على سؤال وهو ما هو أثر العدالة التنظيمية في السمعة المؤسسية من وجهة عاملين شركة أرامكو؟

3.1 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.

4.1 أهداف الدراسة:

يكن 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.

5.1 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؟

6.1 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

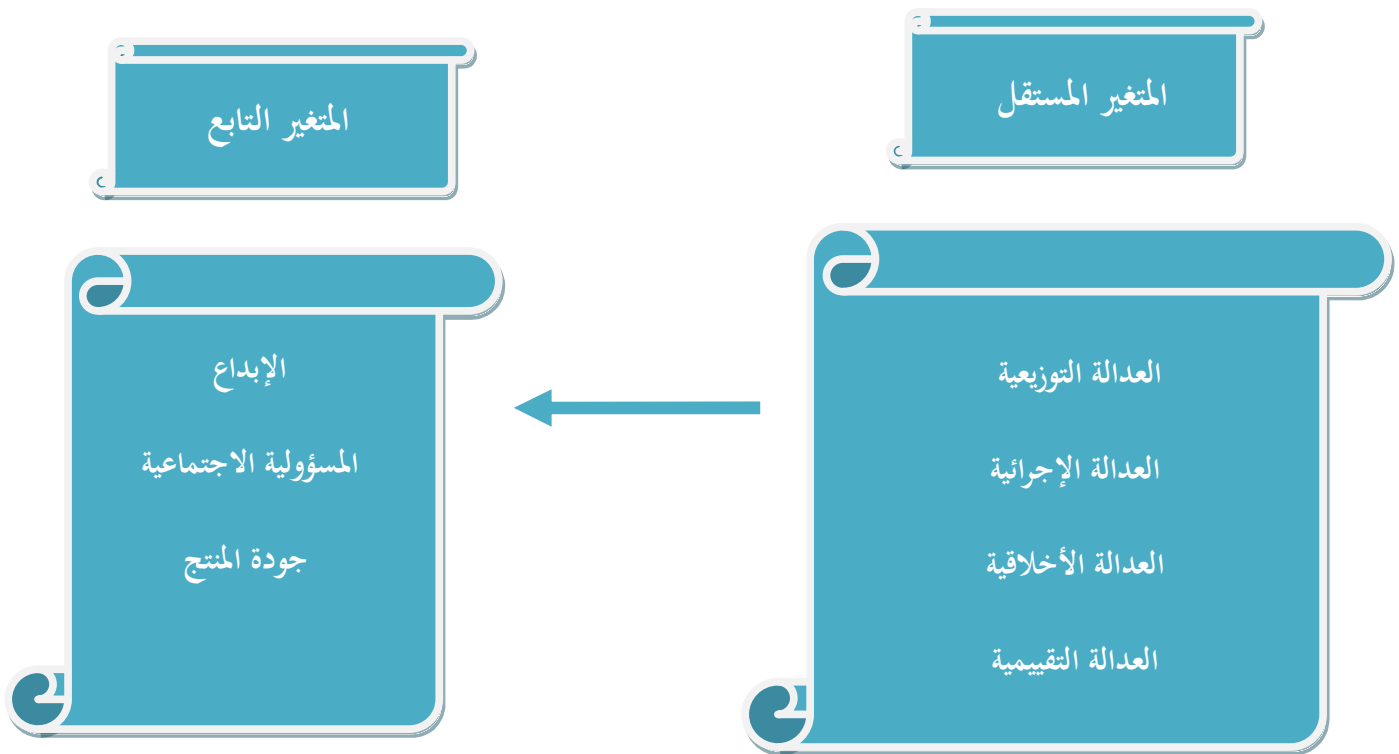
السمعة المؤسسية بأبعادها (الإبداع -المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج) من وجهة نظر العاملين في

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.

7.1 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)



8.1 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 ايجابي في مجتمعتك أو في المجتمع بشكل عام، وقد تكون البحث في موضوع يعزز الفهم أو يحل مشكلة معينة هو وسيلة لتحقيق ذلك.

9.1 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 .

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.

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 بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

— الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- اختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS 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 العاملين 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.

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

11.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

1. 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 البلديات 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، وإجراء 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)

2. الدراسة

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على موضوع إدارة السمعة للمنظمات من الأهداف الرئيسة 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.

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 مسئول العلاقات العامة بالمؤسسات عينة الدراسة.	منهجية الدراسة
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.	أهم النتائج والتوصيات
عيسى، (2020)	3. الدراسة
هدف هذه الدراسة إلى التعرف على مهددات السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني.	أهداف الدراسة
مهددات السمعة التنظيمية بأبعادها: صورة المؤسسة الحكومية لدى الموظفين- وصورة المؤسسة لدى الشركاء الاستراتيجيين- وصورة المؤسسة لدى المواطنين والمتعاملين	المتغير المستقل
القطاع العام	المتغير التابع
حيث اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي عن طريق تنفيذ 57 مقابلة مع قادة الرأي العام في الأردن	منهجية الدراسة
قد توصلت الدراسة إلى ما يلي:	أهم النتائج والتوصيات
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 ورسوة يليه 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، يلهمها الحزم في مكافحة جميع أشكال الفساد المالي والإداري وضمان سلامة وسلامة 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 إعادة 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.

عبد المجيد، (2021)	4. 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.	أهداف الدراسة
العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية- العدالة الاجرائية- عدالة التعاملات- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية)	المتغير المستقل
تقييم الأداء بأبعاده (قناعة العاملين- الآليات المستخدمة- النتائج المترتبة).	المتغير التابع
اتبع الباحث المنهج وصفي وتحليلي حيث قام الباحث بتوزيع عينة عشوائية قدرها ٣٨٤ مفردة	منهجية الدراسة
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	أهم النتائج والتوصيات

توفير أحدث الآليات المستخدمة في عملية تقييم الأداء لمساعدة العاملين على تلبية احتياجاتهم ومساعدتهم في تحقيق العدالة التنظيمية.

مصطفى، (2021)

5. الدراسة

الهدف من الدراسة هو تحديد العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

أهداف الدراسة

العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية- العدالة الاجرائية- عدالة التعاملات- العدالة الأخلاقية- العدالة التقييمية)

المتغير المستقل

سلوك المواطنة التنظيمية

المتغير التابع

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

منهجية الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة التنظيمية لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة معاملات وسلوك المواطنة التنظيمية.

أهم النتائج والتوصيات

أبو العز، (2023)

6. 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

أهداف الدراسة

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 إحداهما كهي 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)	7. 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	المتغير التابع

منهجية البحث

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.

أهم النتائج والتوصيات

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 إحصائية 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 إحصائية 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 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 ومداهم 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.

بن عدة،(2021)	8. 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
للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة التوزيعية الإجرائية والتعاملية)	المتغير المستقل

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)، وباعتماد 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

1. 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 أجريتها على 300 أستاذ جامعي بمختلف الرتب بكلية الاقتصاد والآداب بجامعة تلمسان

أهم النتائج والتوصيات

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.

Al-Rabee,2021

2. 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 العملاء وتبحث عن العوامل المؤثرة على قيمة العميل. كما توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها: تفعيل

أهم النتائج والتوصيات

قسم إدارة علاقات العملاء في بلدية الحلة لما له من أهمية في تحسين سمعة المنظمة فضلا عن فوائده التي تعود على العملاء.

Ouedraogo,2023

3. 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

المراجع:

1. أبو العز، نهى 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. 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 التيسير، مج7، ع2.
3. عوض الله، سيف أحمد محمود، (2023)، أثر القيادة الأخلاقية على السمعة للبلديات الكبرى في الأردن، (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، كلية الأعمال، الأردن.
4. عامر، رشا عبد الحكيم، (2021)، استخدام العلاقات العامة للفيديو في إدارة سمعة المؤسسات الجامعية الخاصة، مجلة بحوث العلاقات العامة للشرق الأوسط، الجمعية المصرية للعلاقات العامة، ع32.
5. بن عيسى، اعتدال محمد عيسى، (2020)، مهنددات السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الأردن.
6. 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.
7. مصطفى، كريم، (2021)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية "دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية، مجلة الابداع، جامعة البلدية2، مخبر البحث حول الابداع وتغير المنظمات والمؤسسات، مج11، ع1.

8. 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.

المراجع الأجنبية:

1. 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.
2. 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>
3. 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).

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-Mania

232002209

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024