

أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نفطال فرع ولاية معسكر

بن عدة، أمحمد، و كرومي، سعيد. (٢٠٢١). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نفطال فرع ولاية معسكر. مجلة البشائر الاقتصادية، مج٧، ٢٤، ٦٥٢ - ٦٧٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1163218>

Prepared by



مشكلة الدراسة

تُركز الورقة على مشكلة العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في تعزيز الثقة التنظيمية بين العاملين في شركة نفطال. تحاول الورقة تحديد العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، والتعاملية) وبين مستويات الثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة (الثقة بالإدارة، الثقة برؤساء العمل، والثقة بالزملاء).

مشكلة الدراسة

الباحثون أظهروا وعيًا جيدًا بالثغرات الموجودة في الأدبيات السابقة حول تأثير العدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية. فهم لاحظوا أن الدراسات السابقة لم تركز بما فيه الكفاية على التحليل التفصيلي لكل بُعد من أبعاد العدالة (التوزيعية، الإجرائية، والتعاملية)، مما يجعل من المهم معالجة هذه الفجوة البحثية.

الدراسة تميزت بإلقاء الضوء على المؤسسات الجزائية، مثل شركة نفطال، والتي لم تحظ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة التنظيمية والثقة. هذا يعزز من أهمية الدراسة من حيث مساهمتها في فهم أفضل لتأثير العدالة التنظيمية في السياق المحلي.

مشكلة الدراسة

ولكن المشكلة المطروحة رغم وضوحها، تركز بشكل كبير على ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية فقط (التوزيعية، الإجرائية، والتعاملية). هناك أبعاد أخرى قد تكون ذات صلة بالثقة التنظيمية، مثل العدالة الأخلاقية أو التصحيحية، التي لم يتم تناولها. كان يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل عوامل إضافية من شأنها أن تساهم في تقديم رؤية أكثر شمولية.

أسئلة البحث

أسئلة البحث تتعلق بمدى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

تبحث الورقة عن إجابات حول:

كيف تؤثر العدالة التوزيعية على مستويات الثقة في الإدارة والزملاء ورؤساء العمل؟

ما مدى تأثير العدالة الإجرائية على بناء ثقة الموظفين في المؤسسة؟

كيف تساهم العدالة التعاملية في تعزيز الثقة بين أفراد الفريق؟

أسئلة البحث

الأسئلة المطروحة تفترض أن جميع الموظفين يدركون العدالة والثقة بنفس الطريقة، لكن هذا الافتراض يغفل الاختلافات الشخصية بين الأفراد. في الواقع، إدراك العدالة والثقة يمكن أن يختلف بناءً على عوامل مثل العمر، النوع الاجتماعي، الخبرة العملية، أو المستوى التعليمي. إغفال هذه العوامل يُعد نقصاً علمياً، لأن نتائج الدراسة قد تكون محدودة في تفسير التباينات الفردية بين الموظفين. مثال: "هل تختلف استجابات الموظفين تجاه العدالة التنظيمية بناءً على العمر أو الخبرة؟" كان يمكن أن يفتح هذا السؤال المجال لتحليل أكثر دقة وفهم الاختلافات الفردية في الإدراك، مما يساهم في نتائج أكثر تعمقاً

وشمولية.

أسئلة البحث

رغم أن أسئلة الدراسة جاءت دقيقة ومركزة، إلا أن هناك أوجه قصور واضحة من حيث شموليتها وقدرتها على تناول جميع العوامل المؤثرة. التركيز على أبعاد محددة من العدالة التنظيمية، وعدم تناول الفروقات الفردية، وتجاهل العلاقات غير المباشرة والعوامل الثقافية والخارجية، كلها أمور تقلل من قدرة الدراسة على تقديم صورة شاملة ودقيقة عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة. كان من الممكن تحسين هذه الأسئلة من خلال توسيع نطاق التحليل ليشمل جوانب أخرى، مما كان سيعزز من قيمة الدراسة ونتائجها.



Thank You