

## الفصل الأول

### المقدمة

#### ١,١ تمهيد

تطبيق العدالة التنظيمية أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى العاملين في المنظمة، وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، نظراً لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من متغيرات تنظيمية تؤثر بدورها على نجاح المؤسسات وتطورها، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، فالعدالة التنظيمية الأساس في نجاح المنظمات والمحافظة على الموارد البشرية العاملة، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء الوظيفي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية، ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كإنخفاض الروح المعنوية والرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة، وخلافاً لذلك، فإن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين، وزيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة. لذلك فالأداء الوظيفي للعاملين يرتبط بالكثير من العوامل منها ما هو خارج المنظمة ومنها ما هو داخلها، ومن هذه العوامل الداخلية الحالة المعنوية للعاملين، إذ تؤكد الكثير من الدراسات الحديثة عن أهمية معنويات العاملين في المنظمة واستثمارها لمصلحتها، ويجب أن تعمل الإدارة العليا في المنظمة على بناء الروح المعنوية للعاملين وتحسينها لجعل العمل أكثر متعة من خلال توفير المناخ النفسي المريح لمساعدة العاملين على توجيه اهتمامهم نحو تحقيق الأهداف، وتهيئة ظروف العمل المناسبة لهم، وتجنب التحيز في تعاملها معهم، مع العمل على تنمية روح الثقة بأنفسهم وبقدرة العمل على العمل المبدع، لأن العاملين هم ككل البشر لهم طموحاتهم ومشكلاتهم وأهدافهم.

## ١,٢ خلفية الدراسة

إن الدين الإسلامي هو دين العدل، كيف لا وقد تسمى الخالق بالعدل والعاقل من بين أسماءه الحسنى، بل إن العدل أول صفات الله تعالى يقوم بها على خلقه، والعدالة لا تتأثر بحب أو بغض ولا تفرق بين مسلم وغيره بل يتمتع بها جميع المقيمين في بلاد الإسلام من المسلمين وغير المسلمين مهما كان بين هؤلاء وأولئك من مودة أو شنان، والعدالة في الشريعة الإسلامية تشمل كل ميادين الحياة، كقيمة عليا وكأساس للتعامل في المجتمع الإسلامي ضمن مختلف أوجه التعاملات، فقد تجسدت العدالة في الإدارة الإسلامية في العدل بالقول والعمل والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر فضلاً عن العدل في الشهادة والحكم، والعدالة التنظيمية من أهم مكونات الهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة حيث تعتبر قيمة ونمط اجتماعي والاعتداء عليها من جانب المنظمة يمثل تدمير للعلاقات والقيم الاجتماعية للعاملين (الصلاحي، ٢٠١٥).

والعدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الإدارية (زويبي، ٢٠١٦)، وهي أحد المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب و على أداء المنظمة من جانب آخر ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كإخفاق الروح المعنوية للموظفين، وانخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة، وخلافاً لذلك، فإن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة.

حب العدالة لدى أغلب الناس ينبع من خوفهم من أن يقعوا ضحية للظلم، ويعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى العديد من الأسباب: أبرزها التخلي عن السياسات التنظيمية الهدامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد للعاملين، وتبنى سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي بما يكفل الاستمرارية والفاعلية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى السعي لتقليل أو منع الانحرافات التنظيمية الصادرة عن الموظفين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية.

ويعود الاهتمام بموضوع أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط إلى رغبة الباحث في تشخيص ومعرفة حقيقة العلاقة بين العدالة التنظيمية والروح المعنوية والأداء الوظيفي في المؤسسات العمالية، ومعرفة مستوى العدالة التنظيمية فيها، وتشخيص واقع العدالة التنظيمية بإيجابياتها وسلبياتها في المؤسسات العمالية، لتبني نهج فكري علمي ينهض بمستوى أداء العاملين فيها، كما أن تزايد الاهتمام بالعنصر البشري في الفكر الإداري الحديث وبالتالي الاهتمام بالظروف النفسية والاجتماعية والتنظيمية المحيطة به، وتحول الاهتمام من المواد الخام في الإنتاج إلى عناصر المعرفة والعمل البشري، وبالتالي الاهتمام بالظروف المساعدة على تحسن أداء العمال، مما دفع الباحث إلى الاهتمام بموضوع الدراسة.

يعتبر قطاع الاسمنت إحدى القطاعات الهامة في سلطنة عمان الذي يجب أن يلبي احتياجات الأفراد العاملين بالقطاع من خلال استخدام العدالة التنظيمية التي بدورها تؤثر على إرتقاء شأن المؤسسة ككل ويعود ذلك بسبب رفع الروح المعنوية وأداء العاملين بالمؤسسة.

تعد شركة ريسوت للأسمنت في محافظة ظفار بسلطنة عمان من الشركات الرائدة من حيث كمية إنتاجها للأسمنت، ويقع مقرها في مدينة صلالة أقصى جنوب السلطنة ، تأسست الشركة في شهر مارس عام ١٩٨١ ، بموجب مرسوم وزاري يحمل رقم ٨١/٧ ، وقد سُجلت كشركة مساهمة عمانية عامة وهي من الشركات المدرجة في بورصة مسقط. بدأت الشركة إنتاجها التجاري الفعلي في شهر يوليو من عام ١٩٨٤ ، وافتتح المصنع رسمياً في شهر نوفمبر عام ١٩٨٥ .

ويبلغ رأس مال الشركة ستة ملايين ريال عماني عند التأسيس ، وتمت زيادة رأس المال إلى ثمانية ملايين ريال عماني في عام ١٩٨٣ ، ثم تم رفع رأس المال إلى عشرة ملايين ريال عماني في عام ١٩٩٤ . وفي عام ٢٠٠٢ تمت زيادة رأس المال إلى خمسة عشر مليون ريال عماني وذلك من خلال إصدار أسهم مجانية للمساهمين، ثم صدرت موافقة على زيادة رأس المال مرة أخرى في عام ٢٠٠٥ ليصبح عشرين مليون ريال عماني وذلك من خلال إصدار أسهم حق الأفضلية للمساهمين، ويبلغ عدد العاملين بالشركة بلغ (٤٤٠) عامل، كما تقوم شركة ريسوت للأسمنت بتصنيع المنتجات التالية: الأسمنت البورتلاندي العادي، الأسمنت المقاوم للكبريتات، أسمنت آبار النفط، أسمنت آبار النفط البوزولاني (المها، ٢٠١٤).

في حين تأسست شركة أسمنت عمان عام ١٩٧٨م، ويقع مقرها في مسقط بسلطنة عمان، بدأ المصنع بطاقة انتاجية قدرها ١٠٠,٠٠٠ الف طن متري سنويا من الكلنكر. وبفضل النهضة المعمارية وزيادة الطلب على الأسمنت، فقد بلغ إنتاج الكلنكر ٢,٤ مليون طن متري سنويا وذلك بعد إضافة خط إنتاج جديد بطاقة ٤٠٠٠ طن من الكلنكر يوميا، تلتزم الشركة بتوفير تدريب عالي الجودة لموظفيها ودورات متخصصة حتى يواكبوا التقدم التكنولوجي في مجال صناعة الأسمنت، وبلغ عدد العاملين بالشركة بلغ (٦٦٠) عامل. كما تقوم شركة أسمنت عمان بتصنيع المنتجات التالية: كريستال اسمنت البلاستر والتشطيبات، أسمنت آبار النفط، الأسمنت المقاوم لأملاح الكبريتات المعتدل (MSRC) (المها، ٢٠١٤).

### ١,٣ مشكلة الدراسة

مما لا شك فيه أن التنمية الاقتصادية التي تتبعها سلطنة عمان والمتمثلة في الإنفاق الحكومي على مشاريع البنية التحتية يساعد على نمو وتحفيز قطاع البناء والتشييد والمنتجات التي تدخل في إقامة المشاريع وهذا بدوره يقوي من التوقعات المستقبلية للصناعات المرتبطة بشكل وثيق بمواد البناء حيث أن الطلب على هذه المنتجات يعتمد إلى حد كبير على قطاع التشييد والبناء والذي بدوره يعتمد بشكل كبير على الاسمنت (المها، ٢٠١٤).

ولأهمية صناعة الاسمنت كان لا بد من تسليط الضوء على أداء شركات الاسمنت في عمان وهما شركتان شركة ريسوت للاسمنت وشركة أسمنت عمان، وعلى الرغم من أهمية تلك الصناعة إلا أن حدوث اعتصام من قبل جميع الموظفين بشركة ريسوت للاسمنت بسبب سياسة الإدارة المتبعة تجاه الموظفين، وعدم رضا الموظفين عن الحوافز والأجور والمكافآت، وهو ما أكده الموظفين في شركتي الاسمنت الذين تم مقابلتهم ميدانيا (ملحق رقم ١) على غياب العدالة التنظيمية وانخفاض الروح المعنوية للموظفين مما يؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.

ولإظهار مشكلة الدراسة التي تطرق لها الباحث هي قلة الدراسات في البيئة العمانية عن أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية كعامل وسيط، لذلك ناقش الباحث مع العاملين بشركات الاسمنت بسلطنة عمان من خلال السؤال الذي صاغه الباحث لإبراز المشكلة التي يعاني منها العاملين في شركات الاسمنت بسلطنة عمان حيث تمثل في السؤال التالي:

ما أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال العامل الوسيط الروح المعنوية للعاملين في شركات

الاسمنت بسلطنة عمان؟

حيث تم مقابلة العاملين بشركات الاسمنت بسلطنة عمان، وعددهم (٤٢) موظف، (٢١) من شركة ريسوت للاسمنت منهم مدير إدارة الموارد البشرية، وكان ذلك في الفترة مما بين يوم الاثنين ٣ يونيو ٢٠١٩ وحتى يوم الاثنين ١٠ يونيو ٢٠١٩، و (٢١) من شركة أسمنت عمان منهم مدير إدارة الموارد البشرية، وكان ذلك في الفترة ما بين يوم الثلاثاء ١١ يونيو ٢٠١٩ وحتى يوم الثلاثاء ١٨ يونيو ٢٠١٩ ، باستخدام المقياس الثلاثي: موافق/موافق بشكل متوسط /غير موافق من خلال طرح الأسئلة على الموظف وتسجيل حيثيات النقاش ثم تحديد درجة إجابة الموظف المناسبة، واستنتج الباحث من خلال ردود الموظفين بعض النقاط والتي بينت وجود مشكلة حقيقية تتطلب الدراسة لإبراز تلك الإشكاليات وهي كالتالي:

اتفق جميع الموظفين التي تمت مقابلتهم من شركتي ريسوت للاسمنت وأسمنت عمان على ما يلي: عدم اهتمام إدارة المؤسسة بعملية تقييم أداء العاملين؛ كما أشار المستقصى منهم إلى أن عملية تقييم أداء العاملين الحالية لا تساهم في بث روح المنافسة؛ ولا يتم استخدام نتائج تقييم أداء العاملين في تحديد الاحتياجات التدريبية أو الترقيات؛ كما أكدوا على أن تقييم أداء العاملين فعليا يتم مرة واحدة سنويا فقط.

في حين أجمع أغلب الموظفين التي تمت مقابلتهم من شركة ريسوت للاسمنت موافقتهم بدرجة متوسطة حول استخدام نتائج تقييم أداء العاملين في منح المكافآت وذلك بنسبة (٦٦,٧٪)، في حين أجمع أغلب الموظفين التي تمت مقابلتهم من شركة أسمنت عمان عدم موافقتهم حول استخدام نتائج تقييم أداء العاملين في منح المكافآت وذلك بنسبة (٩٠٪)، وأكدوا على عدم وجود معايير واضحة وعادلة لتقييم الأداء من جانب إدارة الشركة وهناك ضعف كفاءة وقدرة القائمين على تقييم أداء الموظفين بدقة، وعدم توزيع أعباء العمل بصورة عادلة، وأن الإدارة تضع بعض الموظفين في وظائف أو مناصب لا

تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم، وأشاروا إلى شعور الموظفين بالملل أثناء تأدية عملهم وعدم وجود فسحة

للتعلم واكتساب خبرات جديدة تفيده في حياته العملية، وعدم الرغبة في العمل بجد واجتهاد.

وأكد المستقصى منهم على أن أهم أسباب التسرب الوظيفي تدخل القرابة والصدافة

والمحسوبية، وعدم وجود معايير واضحة ومعلنة وشفافة في توزيع المكافآت على الموظفين، وانتشار المحاباة

والمحسوبية من قبل المسؤولين تجاه الموظفين، وانتشار سلوكيات الفساد الإداري، كما اتفق المستقصى منهم

على أن أهم المظاهر المتعلقة بأداء العاملين تتضح في عدم الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي، الغياب المتكرر،

ارتفاع نسبة دوران العاملين، انخفاض الروح المعنوية للموظفين.

وفي الواقع، فإن هذه المشكلات وغيرها إن دلت على شيء فإنما تدل على تعرض العاملين

بالشركات محل الدراسة عدم اهتمام الإدارة بعملية تقييم أداء العاملين، إضافة إلى شعورهم بالظلم في توزيع

الحوافز والمكافآت، وعدم توزيع أعباء العمل بشكل عادل، وانتشار المحسوبية والمحاباة وهو ما دفعهم إلى

الاعتصام بوصفه أحد أشكال الانحراف في موقع العمل. ويعتقد الباحث أنه في حال توجه مسؤولي

الشركة نحو التحلي بالتواضع والاهتمام بمرووسيتهم وعدم تجاهلهم، وكذا الاهتمام بتطبيق العدالة في توزيع

الأجور والمرتبات والمكافآت من شأنه الإسهام في الحد من السلوكيات المنحرفة وحفز العاملين على

الانخراط في السلوكيات الإيجابية، وتحسين مناخ العمل بالشركة، وهو ما يعود بالنفع على كل من الشركة

وعاملها ويسهم في تحقيق فاعليتها التنظيمية.

وقد أوصت العديد من الدراسات التي تم إجراؤها في البيئة العمالية بإجراء دراسات عن الأداء

الوظيفي مثل دراسة (كشوب، ٢٠١٩) ودراسة (البلوشي، ٢٠١٩)، فيما أكد تقرير ديوان الخدمة

المدنية السنوي (٢٠١٩) على أهمية مراجعة نظام تقييم أداء الموظفين، وتوفير جو العمل المحفز على

الأداء الأكثر فاعلية، واعتماد مبداء علنية تقرير أداء الموظفين وإتاحة الفرصة للموظف للاطلاع على

تقريره السنوي للتعرف على نقاط قوته وضعفه وآليات معالجتها او تعزيزها وفق ترتيبات تنظيمية يتم وضعها لهذه الغاية وذلك بهدف خلق اجواء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين وتحري الدقة والموضوعية والعدالة فيما بينهم. لذا تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية كعامل وسيط.

#### ١,٤ أسئلة الدراسة

١. ما تأثير العدالة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركات الاسمنت في سلطنة عمان ؟
٢. ما تأثير العدالة التنظيمية على الروح المعنوية للموظفين في شركات الاسمنت في سلطنة عمان ؟
٣. ما تأثير الروح المعنوية على الأداء الوظيفي في شركات الاسمنت في سلطنة عمان ؟
٤. ما تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية في شركات الاسمنت في سلطنة عمان ؟

#### ١,٥ أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة إلى التعرف أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط في شركات الاسمنت بسلطنة عمان، وذلك من خلال:
١. قياس تأثير العدالة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركات الاسمنت في سلطنة عمان.
  ٢. تحديد تأثير العدالة التنظيمية على الروح المعنوية للموظفين في شركات الاسمنت في سلطنة عمان.
  ٣. تحديد تأثير الروح المعنوية على الأداء الوظيفي في شركات الاسمنت في سلطنة عمان.
  ٤. تحديد تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية للموظفين في شركات الاسمنت في سلطنة عمان.

## ١,٦ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في المحاور الآتية:

### ١,٦,١ الأهمية النظرية

تستمد الدراسة الحالية أهميتها النظرية من تناولها لموضوع إداري هام ومعاصر وذات تأثير بالغ في الأداء الوظيفي ألا وهو العدالة التنظيمية وما يعززه من نتائج لها تأثير في إضافة قيمة للمنظمة ويتوقع أن تضيف نتائج هذه الدراسة، وتوصياتها بعض الحلول التي تساهم في تطوير شركات الاسمنت بسلطنة عمان. وتوسعي هذه الدراسة بأن تكون بمثابة إضافة في نمو البناء المعرفي لأثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية في مجتمعات دراسية أخرى.

### ١,٦,٢ الأهمية التطبيقية

تسعى الدراسة من الناحية التطبيقية إلى معرفة مدى تطبيق العدالة التنظيمية في شركات الاسمنت بسلطنة عمان ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية كمتغير وسيط وانجاز الأعمال بكفاءة عالية، وتحقيق الفاعلية المرغوبة من خلال تزويد شركات الاسمنت بسلطنة عمان بنتائج هذه الدراسة لتساعدهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تحقيق رفع الروح المعنوية للموظفين مما يساهم في رسم ما تطمح اليه هذه الشركات من تطلعات وإرتقاء بأدائها، وإلقاء الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من تحقيق الأداء الوظيفي إن وجدت.

### ١,٧ حدود الدراسة

التزم الباحث من خلال هذه الدراسة على المحددات الآتية:

١. الحدود الموضوعية: سوف يركز الموضوع على دراسة أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي:

الروح المعنوية العامل الوسيط.

٢. الحدود البشرية: سوف يتم تطبيق الدراسة على العاملين بشركات الأسمنت بسلطنة عمان المتمثلة

في شركة ريسوت وشركة أسمنت عمان.

٣. الحدود المكانية: سوف يتم تطبيق الدراسة على شركات الاسمنت فقط بسلطنة عمان.

٤. الحدود الزمانية: سوف يمتد تطبيق الدراسة خلال الفترة (٢٠١٨ - ٢٠٢١).

#### ١,٨ مصطلحات الدراسة الإجرائية

#### العدالة التنظيمية

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: درجة شعور الموظف في شركات الأسمنت في سلطنة عمان بالعدل

أو المساواة بحيث يتم ذلك من خلال مقارنة معدل مخرجات الفرد ومدخلاته مع مدخلات الآخرين

ومخرجاتهم، وسيتم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة

التفاعلية).

#### العدالة التوزيعية

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: العدالة المدركة من قبل الموظف في شركات الأسمنت في سلطنة

عمان عند توزيع المخرجات المرتبطة بوظيفته قد تكون على شكل احوافز أو ترقية أو أجر بشكل منصف

بحيث يقوم بمقارنة نفسه مع بقية زملائه من حيث المدخلات والمخرجات على حد سواء.

## العدالة الإجرائية

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: معنى إدراك الموظف في شركات الأسمنت في سلطنة عمان بأن الإجراءات المتخذة بحقه من أجل تحديد مخرجاته العادلة.

## العدالة التفاعلية

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: تطبيق شركات الأسمنت في سلطنة عمان عدالة التعامل بين الموظفين في تطبيق القوانين والأنظمة والإجراءات والسياسات محاسبياً أو تنفيذياً.

## الروح المعنوية

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: درجة الشعور الإيجابي للموظفين بشركات الأسمنت بسلطنة عمان تجاه العمل، والرضا الوظيفي، والاتجاه العام للعاملين نحو شركات الأسمنت بسلطنة عمان.

## الأداء الوظيفي

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنها: الجهد المبذول من الموظف في شركات الأسمنت في سلطنة عمان خلال قيادة بالأنشطة والمهام الموكلة اليه من أجل الوصول إلى أهداف عالية أو هدف مخطط له.

## إنجاز المهام

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: قيام الموظف في شركات الأسمنت في سلطنة عمان بتنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة منه ضمن جودة ونوعية تساوي أو تفوق الحد الأدنى المقبول.

## دقة العمل

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: قيام الموظفين في شركات الأسمنت في سلطنة عمان بالعمل المراد إنجازه ومستوى مطابقة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط له.

## كمية العمل المنجز

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: يشير إلى حجم العمل الذي يتم إنجازه من قبل الموظفين في شركات الأسمنت في سلطنة عمان في ظل الظروف الطبيعية.

## شركات الأسمنت بسلطنة عمان

يعرفها الباحث بأنها شركات الأسمنت بسلطنة عمان والمتمثلة في شركة ريسوت للأسمنت بمدينة صلالة في أقصى جنوب سلطنة عُمان وشركة أسمنت عمان بمسقط بسلطنة عمان.

## ١,٩ خلاصة الفصل الأول

ناقش هذا الفصل أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط بشركات الأسمنت بسلطنة عمان، حيث تناول هذا الفصل متغيرات الدراسة ثم تم التطرق إلى خلفية الدراسة، وأيضاً مشكلة الدراسة التي يحاول الباحث فيها الكشف عن الأسباب الحقيقية والآثار المترتبة على ذلك، ثم تم تناول أسئلة وأهداف الدراسة، بعدها تم التطرق إلى أهمية الدراسة ومدى الاستفادة منها من الجانب النظري والتطبيقي، ثم تم التطرق إلى حدود الدراسة التي سوف يتقيد بها الباحث، واختتم الفصل بمصطلحات الدراسة الإجرائية.