



The Impact of Organizational Justice on Quality of Work Life: The Moderating Role of Daily Commuting Burden "A Field Study of Employees at the Passports, Nationality, and Foreigners Affairs Authority in Al-Abyar Municipality"

Fouzi Saed Najm Albdiri ^{1*}, Khaled M. Adem Ali ², Amrajaa Mohammed Saed ALoqaybi ³

¹ Department of Business Administration, Faculty of Economics, University of Benghazi, Libya

² Department of Public Administration, Faculty of Economics, University of Benghazi, Libya

³ Researcher in Administrative Sciences, Libya

أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية: الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي
"دراسة ميدانية على العاملين بمصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية
الأبيار"

فوزي سعد نجم البديري ^{1*}، خالد محمد آدم علي ²، امراجع محمد سعد العقيلي ³

¹ قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

² قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

³ باحث في العلوم الإدارية، ليبيا

*Corresponding author: fawzi.abdelsalam@uob.edu

Received: June 25, 2026

Accepted: September 04, 2026

Published: September 17, 2026

Abstract:

This study aimed to examine the impact of organizational justice on the quality of work life among employees at the Passports, Nationality, and Foreigners Affairs Authority in Al-Abyar Municipality, while testing the moderating role of daily commuting burden in this relationship. The study adopted a descriptive-analytical approach and used a questionnaire as the primary data collection instrument. The study targeted all 75 employees of the Authority using a census approach.

The results revealed that the overall levels of organizational justice, quality of work life, and daily commuting burden were moderate, with interactional justice showing a relatively higher level. Multiple regression analysis indicated a statistically significant effect of the combined dimensions of organizational justice on quality of work life, explaining approximately 55.9% of the variance. Interactional justice had the strongest effect, followed by procedural justice and distributive justice. In contrast, no statistically significant moderating effect of daily commuting burden was found, as the interaction term was not statistically significant ($p = 0.529$). The study recommends strengthening organizational justice, improving working conditions, and taking into consideration the commuting burdens faced by employees.

Keywords: Organizational Justice, Quality of Work Life, Daily Commuting Burden, Moderating Role, Passports Authority.

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، مع اختبار الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي في هذه العلاقة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، حيث استهدفت العاملين بالمصلحة البالغ عددهم (75) مفردة وفق أسلوب الحصر الشامل.

وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وعبء التنقل اليومي جاء متوسطاً، مع ارتفاع نسبي في العدالة التعاملية. كما بين تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في جودة الحياة الوظيفية، حيث فسرت نحو (55.9%) من التباين فيها، وكانت العدالة التعاملية الأكثر تأثيراً، تلتها العدالة الإجرائية ثم العدالة التوزيعية، وفي المقابل، لم يثبت وجود دور معيّل ذي دلالة إحصائية لعبء التنقل اليومي، إذ بلغ مستوى دلالة حد التفاعل ($p = 0.529$) وتوصي الدراسة بتعزيز العدالة التنظيمية وتحسين ظروف العمل ومراعاة أعباء التنقل التي يواجهها العاملون.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، عبء التنقل اليومي، الدور المعيّل، مصلحة الجوازات.

مقدمة:

أصبحت جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم المحورية في الأدبيات الإدارية المعاصرة، لما لها من ارتباط وثيق برعاية العاملين، ورضاهم الوظيفي، والتزامهم التنظيمي، وقدرتهم على تحقيق أداء مستدام. ولم يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية مقتصرًا على توفير بيئة عمل آمنة أو مزايا مادية مناسبة، بل امتد ليشمل بناء بيئة تنظيمية قائمة على العدالة، وداعمة للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ومستجيبة للاحتياجات النفسية والاجتماعية للعاملين، بما يعزز شعورهم بالاستقرار والرضا والانتماء التنظيمي، كما يساهم تحسينها في رفع الإنتاجية، والحد من الضغوط الوظيفية، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، الأمر الذي جعلها أحد المؤشرات المهمة لنجاح المنظمات المعاصرة. (Zulkarnain et al., 2024).

وتعد العدالة التنظيمية من أبرز المحددات المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، لما تعكسه من إدراك العاملين لعدالة توزيع الموارد والمكافآت، وعدالة الإجراءات والقرارات التنظيمية، وعدالة المعاملة داخل المنظمة. فكلما ارتفع إدراك العاملين لعدالة القرارات والممارسات التنظيمية، تعززت مستويات الرضا والثقة والانتماء، وانعكس ذلك إيجاباً على جودة حياتهم الوظيفية (Totawar et al., 2024). إلا أن جودة الحياة الوظيفية لا تتأثر بالعوامل التنظيمية الداخلية وحدها، بل تتداخل معها ظروف خارجية يواجهها العامل بصورة يومية، يأتي في مقدمتها عبء التنقل اليومي بين محل السكن ومقر العمل.

ويمثل التنقل اليومي، خاصة عند طول المسافة وامتداد مدة الرحلة وارتفاع تكلفتها، مصدرًا محتملاً للضغط والاستنزاف البدني والنفسي. فقد يؤدي استهلاك الوقت والجهد والتعرض للازدحام والإرهاق إلى استنزاف طاقة العامل قبل بدء يوم العمل وبعد انتهائه، بما يؤثر في رضاه وتوازنه بين حياته المهنية والشخصية، وينعكس على جودة حياته الوظيفية، حتى في ظل وجود بيئة تنظيمية تنسجم بالعدالة. (Liu & Ma, 2024). ويرى الباحثون أن رؤية تأثير الممارسات التنظيمية الإيجابية قد لا يكون ثابتاً، بل يتغير وفقاً للظروف المحيطة بالعامل؛ إذ يمكن لعبء التنقل اليومي أن يحد من الآثار الإيجابية للعدالة التنظيمية أو يعززها. ومن ثم، يمكن النظر إلى عبء التنقل بوصفه متغيراً معيلاً يؤثر في قوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية؛ فارتفاع عبء التنقل قد يضعف هذه العلاقة، في حين أن انخفاضه قد يعزز أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار والتحقق من الدور المعيّل لعبء التنقل اليومي في هذه العلاقة، ومن شأن ذلك أن يساهم في تقديم تفسير أكثر شمولاً لتفاعل العوامل التنظيمية واللوجستية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، ويدعم متخذي القرار في تبني سياسات أكثر عدالة ومرونة تراعي ظروف العاملين ورفاهيتهم، بما يتناسب مع طبيعة العمل في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب.

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، والمتمثلة في العدالة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية، وعبء التنقل اليومي، وذلك من خلال ثلاثة محاور رئيسة، بهدف الوقوف على أهم نتائجها وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف معها، وصولاً إلى إبراز الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

هدفت دراسة بن عامر والباروني (2025)، بعنوان: أثر العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي للموظفين: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الليبي، إلى اختبار أثر أبعاد العدالة التنظيمية، والمتمثلة في العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية، في الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي الليبي، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبانة طُبقت على عينة بلغت (56) موظفًا، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، مع تفوق العدالة التوزيعية من حيث التأثير ، وأوصت الدراسة بتعزيز الحوافز، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، وزيادة الشفافية والتواصل بين الإدارة والعاملين، وتفيد هذه الدراسة الحالية في دعم أهمية الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية في البيئة الليبية، إلا أنها تختلف عنها في المتغير التابع وبيئة التطبيق، فضلًا عن عدم تناولها متغيرًا معيّنًا.

أما دراسة الجابو (2025)، بعنوان: أثر العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية، فقد استهدفت التعرف على أثر أبعاد العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (201) موظفًا من مجتمع قدره (420) موظفًا، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لأبعاد العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، وفُسرَت هذه الأبعاد نحو (61.9%) من التغير في المتغير التابع، مع بروز العدالة التعاملية بصورة خاصة، وأوصت الدراسة بتطوير نظم الحوافز والمكافآت، وتعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات، وتحسين العلاقات بين الإدارة والعاملين، وتدعم هذه النتائج أهمية العدالة التنظيمية في تفسير المخرجات الوظيفية داخل المؤسسات الحكومية، مع اختلاف المتغير التابع وعدم وجود متغير معيّن.

كما تناولت دراسة قدقود وآخرون (2025)، بعنوان: دور العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في تعزيز الرضا الوظيفي: دراسة حالة مصرف شمال أفريقيا - فرع أبو سليم، أثر أبعاد العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي لدى العاملين، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، على عينة بلغت (35) موظفًا، وأظهرت النتائج أن مستوى العدالة التنظيمية جاء متوسطًا، مع انخفاض ملحوظ في العدالة التوزيعية، ووجود أثر إيجابي دال إحصائيًا للعدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي، مع بروز العدالة التوزيعية باعتبارها الأكثر تأثيرًا، وأوصت الدراسة بتطوير نظم الأجور والحوافز، وإشراك العاملين في القرارات، وتعزيز التواصل الإداري، وتؤكد هذه الدراسة أهمية العدالة التنظيمية في تحسين المخرجات الوظيفية، إلا أنها لم تتناول جودة الحياة الوظيفية أو عبء التنقل.

وفي السياق الدولي، هدفت دراسة González-Cánovas et al. (2024): إلى بحث دور الثقة في القيادة وإدراكات العدالة في تعزيز الالتزام الوجداني لدى العاملين في قطاع التجزئة بإسبانيا، باستخدام عينة بلغت (302) عاملاً ، وأظهرت النتائج أن العدالة التوزيعية أسهمت في تعزيز الالتزام الوجداني، في حين أدت العدالة التعاملية دورًا معيّنًا في العلاقة بين العدالة التوزيعية والالتزام، وتكتسب هذه الدراسة أهميتها بالنسبة للدراسة الحالية من تأكيدها إمكانية توظيف المتغيرات التنظيمية في نماذج تتضمن أدوارًا معيّنًا، وإن اختلف المتغير المعيّن وطبيعة العلاقة محل الدراسة.

كما توصلت دراسة Al Halbusi et al. (2021): إلى أن العدالة التنظيمية تمثل آلية تفسيرية مهمة في انتقال آثار القيادة الأخلاقية إلى السلوك الأخلاقي للعاملين، وذلك من خلال دراسة شملت (620) موظفًا في منظمات عراقية متعددة، وتؤكد هذه النتيجة المكانة النظرية للعدالة التنظيمية في تفسير سلوكيات ومخرجات العاملين، إلا أن الدراسة تناولتها بوصفها متغيرًا وسيطًا، في حين تتعامل معها الدراسة الحالية بوصفها متغيرًا مستقلًا.

تمثل دراسة Totawar et al. (2024): إحدى الدراسات الأكثر ارتباطًا بالدراسة الحالية، إذ بحثت العلاقة بين العدالة التنظيمية ومخرجات العمل، مع اختبار الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي، واعتمدت الدراسة على مسح ميداني شمل (440) مستجيبًا وعلى مرحلتين زمنيتين، وأظهرت النتائج وجود أثر مباشر للعدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، إلى جانب توسط جودة الحياة الوظيفية لهذه العلاقة، وتقدم هذه الدراسة دعمًا تجريبيًا مباشرًا للعلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، إلا أن جودة الحياة الوظيفية جاءت فيها متغيرًا وسيطًا، بينما تعتمد الدراسة الحالية متغيرًا تابعًا، مع إضافة عبء التنقل اليومي بوصفه متغيرًا معيّنًا.

وفي السياق نفسه، بحثت دراسة (Zulkarnain et al. (2024: أثر العدالة التنظيمية وصراع العمل- الأسرة في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مكاتب مزارع نخيل الزيت بإندونيسيا، على عينة بلغت (508) موظف، وأظهرت النتائج أن صراع العمل- الأسرة ارتبط بانخفاض جودة الحياة الوظيفية، وأن العدالة التعاملية وصراع العمل القائم على الوقت كانا من أبرز المتنبئات بها، وتدعم هذه الدراسة أهمية العدالة التنظيمية والعوامل المرتبطة بالوقت والضغوط الخارجية في تفسير جودة الحياة الوظيفية، إلا أنها تختلف عن الدراسة الحالية في بيئة التطبيق وطبيعة المتغيرات المستخدمة.

تناولت دراسة (Liu & Ma (2024 : العلاقة الديناميكية بين وقت التنقل والرضا الوظيفي، بالاعتماد على بيانات طويلة من أربع موجات لمسح الأسرة الصيني وأظهرت النتائج وجود علاقة تبادلية بين وقت التنقل والرضا الوظيفي؛ إذ يرتبط ارتفاع الرضا الوظيفي بقدرة أكبر على تحمل التنقل الطويل، في حين يرتبط التنقل الأقصر بنمو أسرع في الرضا الوظيفي، وتبرز أهمية هذه الدراسة في توضيح أن تأثير التنقل ليس أحادي الاتجاه، وأن الظروف الوظيفية والنفسية للعامل قد تؤثر في قدرته على تحمل أعباء التنقل.

أما دراسة (Wiese et al. (2024 : فقد تناولت الأثر المستقل لمدة التنقل وجودته وقابليته للتنبؤ في رفاه العامل وأدائه، من خلال بحثين ميدانيين، وأظهرت النتائج أن مدة التنقل وحدها لم يكن لها تأثير واضح، في حين كان لجودة التنقل أثر مستقل في رفاه العامل، وتدعم هذه النتيجة أهمية النظر إلى عبء التنقل بوصفه مفهوماً متعدد الأبعاد، وليس مجرد عدد الدقائق التي يقضيها العامل في الطريق، وهو ما يتوافق مع توجه الدراسة الحالية إلى قياس عبء التنقل من خلال أبعاد المكاني والزمني والجسدي-النفسية.

كما هدفت دراسة (Han et al. (2023 : إلى تحليل أثر وقت التنقل في جودة الحياة والرضا الوظيفي والصحة البدنية والنفسية، بالاعتماد على بيانات مسح القوى العاملة في الصين شملت أكثر من (21,000) فرد، وأظهرت النتائج أن طول وقت التنقل يرتبط بانخفاض الرضا عن العمل والحياة، فضلاً عن آثار سلبية في الصحة البدنية والنفسية نتيجة زيادة التوتر وانخفاض النشاط البدني، وتدعم هذه النتائج الافتراض القائل بأن أعباء التنقل يمكن أن تنعكس بصورة تراكمية على جودة حياة العامل.

وبالمثل، بحثت دراسة (Zhang et al. (2023 : أثر وقت التنقل في الرضا الوظيفي بالاعتماد على بيانات مسح الأسر الصينية (CFPS)، حيث خلصت إلى وجود أثر سلبي لزيادة وقت التنقل في الرضا الوظيفي، مع اختلاف هذا الأثر تبعاً لبعض خصائص الموظفين والمنظمات، كما أشارت إلى أن بعض الإجراءات، مثل بدل التنقل وتوفير وقت مناسب للراحة، يمكن أن تخفف من الآثار السلبية للتنقل، وتدعم هذه النتائج أهمية إدخال عبء التنقل ضمن النماذج التي تفسر المخرجات الوظيفية.

الفجوة البحثية: يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بدراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بعدد من المخرجات الوظيفية، كما أكدت الدراسات الحديثة وجود ارتباط مهم بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، وفي المقابل، ركزت دراسات أخرى على الآثار السلبية لوقت التنقل وعبئه في الرضا الوظيفي وجودة الحياة والرفاه النفسي للعاملين، وفي حدود ما اطلع عليه الباحثون نلاحظ محدودية الدراسات التي جمعت هذه المتغيرات في نموذج بحثي واحد، وبصفة خاصة دراسة عبء التنقل اليومي بوصفه متغيراً معدّلاً للعلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

كما أن معظم الدراسات السابقة أجريت في بيئات مصرفية أو جامعية أو مؤسسات ومنظمات مدنية، بينما تقل الدراسات التي تناولت هذه العلاقات في البيئة الأمنية والخدمية الحكومية الليبية، ومن ثم، تتميز الدراسة الحالية بمحاولتها سد هذه الفجوة من خلال اختبار أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، مع اختبار الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي، بما يتيح تقديم تفسير أكثر تكاملاً لكيفية تفاعل العوامل التنظيمية مع الظروف اللوجستية المحيطة بالعامل في تعزيز جودة حياته الوظيفية.

وعليه، تتمثل الإضافة العلمية للدراسة الحالية في الانتقال من دراسة التأثير المباشر للعدالة التنظيمية إلى اختبار الظروف التي قد تعزز أو تضعف هذا التأثير، من خلال إدخال عبء التنقل اليومي كمتغير معدّل، وهو ما يمنح النموذج البحثي بعداً تفسيريّاً أكثر عمقاً، ويتيح فهماً أفضل للعوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية داخل بيئة العمل الأمنية والخدمية.

مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات الأمنية المعاصرة تحديًا مزدوجًا يتمثل في ضرورة المحافظة على مستوى مرتفع من الانضباط والكفاءة في ظل طبيعة عمل تنسم بالضغوط المستمرة، والمناوبات، وتعدد المهام والمسؤوليات، وفي الوقت ذاته توفير بيئة تنظيمية تضمن للعاملين مستوى مناسبًا من العدالة وجودة الحياة الوظيفية، وتزداد أهمية هذا التحدي في المؤسسات الأمنية والخدمية التي تتطلب طبيعة أعمالها الالتزام المستمر وسرعة الاستجابة، الأمر الذي قد ينعكس على رفاهية العاملين وتوازنهم بين حياتهم المهنية والشخصية. وفي هذا السياق، تبرز العدالة التنظيمية باعتبارها أحد العوامل التنظيمية المهمة التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال تعزيز إدراك العاملين لعدالة توزيع المكافآت والموارد، وعدالة الإجراءات والقرارات، وعدالة المعاملة والتفاعل داخل المنظمة، وقد أظهرت الدراسات السابقة أن ارتفاع إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يرتبط بتحسين عدد من المخرجات الوظيفية، ومن بينها الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، وفي هذا الصدد، توصلت دراسة (Totawar et al., 2024) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تمثل إحدى الآليات التي تنتقل من خلالها آثار العدالة التنظيمية إلى عدد من المخرجات الوظيفية، بما يؤكد أهمية العلاقة بين المتغيرين.

إلا أن تفسير جودة الحياة الوظيفية لا يقتصر على العوامل الموجودة داخل المنظمة، إذ قد تتداخل معها ظروف خارجية مرتبطة بحياة العامل اليومية، ومن أبرزها عبء التنقل اليومي من وإلى العمل، ويظهر هذا العبء عندما يواجه العامل مسافات طويلة بين محل إقامته ومقر عمله، أو يستغرق وقتًا طويلًا في الوصول إليه، أو يتعرض لمشقة وإجهاد بدني ونفسي أثناء التنقل، وقد بينت دراسات حديثة أن طول وقت التنقل وارتفاع أعبائه يمكن أن يرتبطا بانخفاض الرضا عن العمل والحياة وزيادة الضغوط والإجهاد (Han et al., 2023؛ Zhang et al., 2023).

ومن هنا تبرز المشكلة البحثية بصورة أكثر تحديدًا؛ فحتى عندما يشعر العامل بأن المنظمة تتعامل معه بعدالة، فإن ارتفاع عبء التنقل اليومي قد يستنزف جزءًا من طاقته ووقته، ويحد من قدرته على الاستفادة الكاملة من الآثار الإيجابية للعدالة التنظيمية، بما قد يؤدي إلى إضعاف العلاقة بينها وبين جودة حياته الوظيفية، وبذلك لا يُنظر إلى عبء التنقل بوصفه مجرد ظرف خارجي، وإنما بوصفه عاملاً ساقياً قد يغير من قوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، والتحقق مما إذا كان عبء التنقل اليومي من وإلى العمل يعدل هذه العلاقة، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

هل هناك أثر للعدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، وما الدور المعدل لعبء التنقل اليومي في هذه العلاقة؟

يتفرع عن التساؤل الرئيس الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة؟
 2. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار؟
 3. ما مستوى عبء التنقل اليومي الذي يواجهه العاملون في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار؟
 4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار؟
 5. هل يؤدي عبء التنقل اليومي دورًا معيلاً في العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية؟
- أهداف الدراسة:** تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى إدراك العاملين في العدالة التنظيمية بأبعادها: (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية).
2. قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

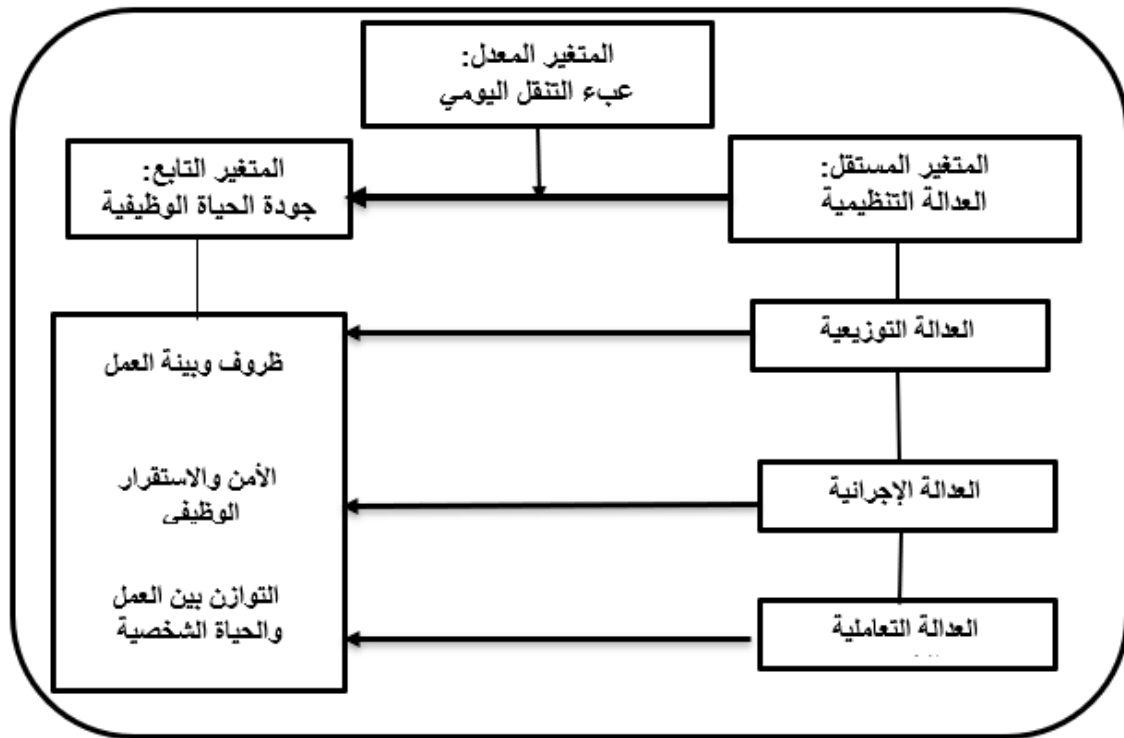
3. تحديد مستوى عبء التنقل اليومي لدى العاملين، من خلال أبعاده عبء وسيلة التنقل والزمني والجسدي-النفسي.

4. اختبار أثر العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة ومنفردة في جودة الحياة الوظيفية.

5. اختبار الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي في العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

6. تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد إدارة مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب على تعزيز العدالة التنظيمية والحد من الآثار السلبية لعبء التنقل اليومي، بما يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

نموذج الدراسة ومتغيراتها : تكوّن نموذج الدراسة من ثلاثة متغيرات رئيسة؛ تمثل المتغير المستقل في العدالة التنظيمية بأبعادها: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، في حين تمثل المتغير التابع في جودة الحياة الوظيفية بأبعادها: بيئة ظروف العمل، والأمان الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة. كما تضمن النموذج عبء التنقل اليومي بوصفه متغيراً معدّلاً.



شكل 1: نموذج الدراسة ومتغيراتها

المصدر: من تصميم الباحثون

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى H1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار. وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

H1a: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

H1b: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

H1c: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

الفرضية الرئيسية الثانية H2 : لا يوجد أثر معدل ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعبء التنقل اليومي في العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من الجمع بين البعد التنظيمي المرتبط بالعدالة والبعد اللوجستي المرتبط بعبء التنقل، بما يتيح تفسيراً أكثر شمولاً لجودة الحياة الوظيفية، ويمكن توضيح أهميتها في جانبين:

1. الأهمية النظرية والعلمية:

أ. تسهم الدراسة في معالجة فجوة بحثية من خلال إدخال عبء التنقل اليومي كمتغير معدّل في العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

ب. توسع نطاق دراسة جودة الحياة الوظيفية من خلال عدم الاقتصار على العوامل الداخلية للمنظمة، وإنما إدخال الظروف الخارجية المرتبطة بالتنقل العاملين.

ت. تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بعبء التنقل من خلال التعامل معه كبناء متعدد الأبعاد يشمل البعد عبء وسيلة التنقل، والبعد الزمني، والبعد الجسدي والنفسي، بدلاً من الاقتصار على المسافة أو مدة الرحلة.

ث. تختبر العلاقة بين المتغيرات في بيئة أمنية وخدمية حكومية، وهي بيئة تختلف في طبيعتها عن العديد من البيئات المدنية التي تناولتها الدراسات السابقة.

ج. تقدم نموذجاً تفسيرياً يوضح ليس فقط ما إذا كانت العدالة التنظيمية تؤثر في جودة الحياة الوظيفية، وإنما متى وتحت أي ظروف قد يضعف هذا الأثر أو يتعزز من خلال متغير معدل (عبء التنقل اليومي).

2. الأهمية التطبيقية:

أ. قد تساهم في توفير مؤشرات ميدانية تساعد إدارة مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار في تقييم مستوى العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وعبء التنقل لدى العاملين.

ب. من المؤمل أن تساعد صناع القرار في تطوير سياسات أكثر ملاءمة فيما يتعلق بتوزيع العاملين ومقار العمل والمناوبات، بما يراعي ظروف التنقل.

ت. من المؤمل أن تقدم مقترحات عملية للحد من أعباء التنقل، مثل تنظيم النقل الجماعي أو دراسة بدلات التنقل أو مراعاة البعد الجغرافي عند توزيع العاملين، متى كان ذلك ممكناً.

ث. من المتوقع أن تساهم في التقليل من الإرهاق والضغط المرتبطة بالعمل والتنقل، وتعزيز الرضا والاستقرار والانتماء التنظيمي من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية.

ج. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في مؤسسات أمنية وخدمية حكومية أخرى تتشابه في طبيعة العمل وظروف العاملين.

الإطار المفاهيمي للدراسة: يهدف الإطار المفاهيمي إلى تحديد طبيعة العلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة وتوضيح موقع كل متغير في النموذج البحثي، وينطلق النموذج الحالي من افتراض أساسي مفاده أن العدالة التنظيمية تمثل المتغير المستقل المؤثر في جودة الحياة الوظيفية، في حين تمثل جودة الحياة الوظيفية المتغير التابع، ويؤدي عبء التنقل اليومي دور المتغير المعدّل الذي يمكن أن يغير من قوة العلاقة بين المتغيرين.

مفهوم العدالة التنظيمية: تُعد العدالة التنظيمية من المفاهيم الأساسية في الفكر الإداري والسلوك التنظيمي، وتشير إلى إدراك العاملين لمدى عدالة المنظمة في توزيع الموارد والمكافآت، واتخاذ القرارات والإجراءات، وطريقة معاملتهم والتواصل معهم، ولا يقتصر أثر العدالة التنظيمية على تقييم العاملين للممارسات الإدارية، بل يمتد إلى تشكيل اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستويات رضاهم والتزامهم تجاه المنظمة.

النظرية المفسرة للعدالة التنظيمية: نظرية الإنصاف:

تُعد نظرية الإنصاف (Equity Theory) التي قدمها (Adams (1965 من أهم الأسس النظرية التي أسهمت في تفسير إدراك الفرد للعدالة في بيئة العمل، وتنطلق النظرية من أن العامل لا يقيم عدالة ما يحصل

عليه بصورة مطلقة، وإنما يقارن بين مدخلاته ومخرجاته، ثم يقارن هذه النسبة بما يحصل عليه الآخرون الذين يمثلون مرجعاً للمقارنة.

وتتمثل المدخلات في الجهد والوقت والخبرة والمهارات والولاء وغيرها، في حين تتمثل المخرجات في الأجر والمكافآت والترقية والتقدير والمزايا الوظيفية. فإذا أدرك العامل وجود توازن بين ما يقدمه وما يحصل عليه مقارنة بالآخرين، يتولد لديه شعور بالإنصاف، بما يعزز الرضا والاستقرار والاستمرار في المنظمة، أما إذا أدرك وجود اختلال في هذا التوازن، فقد ينشأ لديه شعور بعدم الإنصاف، وهو ما قد يدفعه إلى خفض الجهد، أو تعديل اتجاهاته نحو العمل، أو البحث عن بدائل وظيفية.

وتتناسب هذه النظرية الدراسة الحالية لأنها توفر أساساً لتفسير الكيفية التي يُقيم بها العاملون عدالة المعاملة والقرارات والمخرجات التي يحصلون عليها داخل المنظمة، وما يترتب على ذلك من اتجاهات ومخرجات وظيفية، كما أن الدراسات الحديثة ما زالت تستند إلى نظرية الإنصاف في تفسير إدراكات العدالة وآثارها في سلوك العاملين واتجاهاتهم (Adamovic, 2023).

وعليه، تعتمد الدراسة الحالية نظرية الإنصاف أساساً نظرياً لتفسير العدالة التنظيمية، في حين يتم الاستناد إلى نظرية الحفاظ على الموارد لتفسير الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي، بما يحقق اتساقاً أكبر بين النظرية وطبيعة كل متغير في النموذج.

تعريف العدالة التنظيمية:

عرف الجابو (2025، ص. 437) العدالة التنظيمية بأنها "إدراك العاملين للإنصاف في أسلوب معاملة رؤسائهم لهم، وإحساسهم بالمساواة في توزيع المكافآت والعقوبات وعند مقارنتهم لجهودهم المبذولة بجهود زملائهم داخل المنظمة أو خارجها، وبالتالي فإن العدالة التنظيمية هي السبيل لتحقيق النجاح والحفاظ على رضا العاملين في المنظمات".

ويعرف الباحثون العدالة التنظيمية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لمدى عدالة توزيع المخرجات الوظيفية، وعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات، وعدالة المعاملة الشخصية والمعلوماتية التي يتلقونها من رؤسائهم، وتقاس من خلال الأبعاد الثلاثة: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية.

أهمية العدالة التنظيمية: تكتسب العدالة التنظيمية أهمية كبيرة باعتبارها أحد المحددات الأساسية لاتجاهات العاملين وسلوكياتهم داخل المنظمة، ويمكن إبراز أهميتها في الآتي (قدقود وآخرون، 2025):

1. تسهم في تعزيز رضا العاملين ودافعيتهم واستعدادهم للاستمرار في المنظمة.
2. تدعم السلوكيات الإيجابية للعاملين، وترفع مستوى تعاونهم ومساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة.
3. تعزز الثقة بين العاملين والإدارة، وتدعم العلاقات التنظيمية الإيجابية.
4. تسهم في الحد من مشاعر التحيز وعدم الإنصاف وما قد يترتب عليها من سلوكيات سلبية.
5. تساعد على تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الاستقرار والانتماء التنظيمي.
6. تزداد أهميتها في البيئات التي قد تظهر فيها ممارسات مثل المحاباة أو التحيز أو عدم المساواة في توزيع الموارد والفرص.

أبعاد العدالة التنظيمية: اعتمدت الدراسة الحالية ثلاثة أبعاد رئيسة للعدالة التنظيمية، وهي العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية، وذلك على النحو الآتي:

- 1. العدالة التوزيعية:** أشار جوال وآخرون (2020، ص. 77) إلى أن العدالة التوزيعية "ترتبط بعدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها الأفراد، ومن أمثلتها: الرواتب والحوافز وأعباء العمل"، ويرى الباحثون أن العدالة التوزيعية، في سياق مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، تتمثل في مدى شعور العاملين بأن ما يحصلون عليه من أجور وحوافز ومكافآت وترقيات يتناسب بصورة عادلة مع جهودهم ومسؤولياتهم وأدائهم الوظيفي، وبما يحقق المساواة بينهم وبين زملائهم. ويُعرفها الباحثون إجرائياً بأنها: درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لعدالة توزيع الأجور والحوافز والمكافآت والترقيات وغيرها من المخرجات الوظيفية، في ضوء جهودهم ومسؤولياتهم وأدائهم، وبالمقارنة بما يحصل عليه زملاؤهم.

2. العدالة الإجرائية: ويرى العوامه (2024 ، ص. 459) بأنها " مجموعة القواعد والضوابط الرسمية التي تحكم نظام العمل في المنظمة، وتشكل لدى العاملين انطباعات وتصورات إيجابية عنها عندما يحرص المشرفون على توفير قدر كافٍ من المعلومات والشفافية المتعلقة بالقرارات الوظيفية، شريطة أن تتسم هذه القواعد بالثبات والاستقرار والوضوح عند تطبيقها لتحديد المكافآت والترقيات المستحقة للموظفين". ويُعرفها الباحثون إجرائيًا بأنها: درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لعدالة الإجراءات والآليات التي تتبعها الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية، من حيث الشفافية والموضوعية والاتساق، وإتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم والمشاركة في القرارات التي تؤثر فيهم.

3. العدالة التعاملية: حيث أفاد فايز (2023، ص. 201) في تعريف العدالة التعاملية "بأنها معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة بوصفها مفيدة لها، كالتزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في المنظمة نفسها، ويُفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الاتباع". ويُعرفها الباحثون إجرائيًا بأنها: درجة إدراك العاملين في لمدى احترام رؤسائهم لهم وحسن معاملتهم، والتعامل معهم بكرامة وإنصاف، والتواصل معهم بصورة مهنية، وتقديم المعلومات والتفسيرات الكافية بشأن القرارات والإجراءات التي تؤثر فيهم.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية: تمثل جودة الحياة الوظيفية أحد المفاهيم الرئيسة في إدارة الموارد البشرية، إذ تعبر عن مدى قدرة بيئة العمل على تلبية الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية للعاملين، بما يساعدهم على تحقيق قدر مناسب من الرضا والاستقرار والتوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية. ويقوم مفهوم جودة الحياة الوظيفية على اتجاهين رئيسين؛ يركز الأول على مدى إشباع المنظمة لحاجات العاملين وتحسين ظروف عملهم، بينما ينظر الاتجاه الثاني إليها من منظور النظام الاجتماعي-التقني الذي يركز على التفاعل بين الجوانب الإنسانية والاجتماعية والتقنية في بيئة العمل.

النظرية المرجعية: نموذج والتون لجودة الحياة الوظيفية:

يُعد نموذج والتون (Walton, 1973) من أبرز النماذج المرجعية في تفسير جودة الحياة الوظيفية وقياسها، إذ قدم إطارًا شاملاً يقوم على ثمانية معايير، هي: التعويض العادل والكافي، وظروف العمل الآمنة والصحية، وتنمية القدرات البشرية، وفرص النمو والأمان الوظيفي، والتكامل الاجتماعي في المنظمة، والحقوق الدستورية للعاملين، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والأهمية الاجتماعية لحياة العمل. ويفترض النموذج أن جودة الحياة الوظيفية تتشكل من خلال تفاعل مجموعة من الظروف التنظيمية والإنسانية والاجتماعية، وأن تحسين هذه الظروف يسهم في تعزيز رضا العاملين واستقرارهم وانتمائهم، في حين أن تدهورها قد يؤدي إلى زيادة الضغوط والشعور بعدم الرضا، وقد حظي نموذج والتون باهتمام واسع في الدراسات التطبيقية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، نظرًا لشمول معاييرها للجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والوظيفية للعمل (Muguerza-Florián et al., 2023 ؛ Sabonete et al., 2021).

وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة الحالية لا تتبنى الأبعاد الثمانية لنموذج والتون بصورة كاملة، وإنما تختار ثلاثة أبعاد تتناسب مع طبيعة بيئة الدراسة وأهدافها، وهي: ظروف وبيئة العمل، والأمن والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تعريف جودة الحياة الوظيفية: عرف الذبحاوي وآخرون (2022) جودة الحياة الوظيفية بأنها توفير بيئة عمل تقل فيها مستويات التوتر والقلق، وتتوافر فيها الظروف الملائمة للعمل، بما يشعر العاملين بالأمان الوظيفي ويوفر لهم فرص تنمية وتطوير مهاراتهم، كما عرفها القرص (2023، ص. 209) بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المرتبطة برأس المال البشري وبيئة العمل الاجتماعية والثقافية والصحية، بما ينعكس إيجابًا على أداء العاملين وتحقيق أهداف المنظمة والأفراد والأطراف ذات العلاقة.

ويعرف الباحثون جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها: درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لمدى توافر ظروف عمل مناسبة وأمنة ومستقرة، وقدرة بيئة العمل على مساعدتهم في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل الأمني ومتطلبات حياتهم الشخصية والأسرية. **أهمية جودة الحياة الوظيفية:** تعد جودة الحياة الوظيفية من المرتكزات المهمة في تطوير المنظمات، لما لها من انعكاسات على العاملين والمنظمة في الوقت ذاته، ويمكن إبراز أهميتها فيما يأتي (الجهني وجفري، 2024):

1. تعزيز الرضا والاندماج الوظيفي، بما يرفع استعداد العاملين لبذل الجهد وتحسين أدائهم.
 2. دعم الصحة النفسية والجسدية للعاملين والحد من الضغوط والإرهاق.
 3. توفير بيئة تنظيمية محفزة للإبداع والمبادرة.
 4. تعزيز العلاقات الإنسانية والتعاون والحد من الصراعات التنظيمية.
 5. دعم الاستقرار والانتماء التنظيمي وتحسين استمرارية الأداء.
- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:**

تتعدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقاً لطبيعة المنظمة وخصائص بيئة العمل، وقد اعتمد الباحثون في هذه الدراسة الأبعاد الأكثر ارتباطاً بطبيعة العمل في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، والتي تتمثل في: ظروف وبيئة العمل، والأمن والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

1. ظروف وبيئة العمل: وتشير إلى "مجموعة العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بالعامل، والتي تؤثر في سلوكه وأدائه واتجاهاته نحو العمل" (محروق وبوبلي، 2020، ص. 211) وانطلاقاً من هذا التعريف، يركز الباحثون في الدراسة الحالية على مدى توافر هذه العوامل وملاءمتها لطبيعة العمل في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، ومدى إسهامها في توفير بيئة مناسبة وأمنة لأداء العاملين لمهامهم.

وإجرائياً: يقصد بظروف وبيئة العمل في هذه الدراسة درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لمدى ملائمة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بعملهم، ومدى توافر بيئة عمل آمنة ومناسبة تساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية.

2. الأمن والاستقرار الوظيفي: ويشير "إلى الضمانات والمزايا التي توفر للعامل الحماية من فقدان وظيفته دون أسباب مشروعة، والحماية من الإجراءات الإدارية التعسفية، بما يعزز استقراره النفسي والوظيفي" (كليب وشهاب، 2024، ص. 273) وبناءً على ذلك، يتجه الباحثون إلى قياس هذا البعد من خلال مدى شعور العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب بالأمان والاستقرار والاطمئنان إلى مستقبلهم الوظيفي.

وإجرائياً: يقصد به درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لمستوى الأمان والاستقرار في وظائفهم، واطمئنانهم إلى استمرارهم فيها، وتوافر الضمانات التي تحميهم من الإجراءات الإدارية غير العادلة أو التعسفية.

3. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: أشار كل من السديري والشماسي (2023، ص. 5) إلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية بأنه إمكانية الموظف على التكيف مع التزاماته الشخصية والوظيفية وإحداث التوازن بالعلاقة بينهما، مما يساعد في تحقيق الالتزام التنظيمي، وزيادة الرضا الوظيفي، وبما ينعكس على تحسن أدائه في المنظمة.

وإجرائياً: يقصد به درجة إدراك العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار لقدرتهم على تحقيق توازن مقبول بين متطلبات العمل ومتطلبات حياتهم الشخصية والأسرية، بما يشمل الوقت المتاح للراحة والأسرة والالتزامات الاجتماعية.

مفهوم عبء التنقل اليومي: يشير عبء التنقل اليومي إلى مجموعة الأعباء التي يتحملها العامل نتيجة انتقاله بصورة متكررة بين محل إقامته ومقر عمله، وما يتطلبه ذلك من وقت وجهد واستهلاك للطاقة البدنية والنفسية، ويختلف هذا المفهوم عن التنقل أو النقل الوظيفي الذي يشير إلى انتقال العامل بين الوظائف أو

الإدارات أو مقار العمل بقرار تنظيمي، ويقصد بعبء التنقل في الدراسة الحالية تحديدًا الأعباء المرتبطة بالرحلة اليومية من السكن إلى العمل والعودة منه.

النظرية المفسرة لعبء التنقل:

يشير عبء التنقل اليومي إلى ما يبذله العامل من وقت وجهد وطاقة بدنية ونفسية أثناء تنقله من وإلى مكان العمل، وما يترتب على ذلك من استنزاف لموارده الشخصية، بما قد ينعكس على قدرته على التعامل مع متطلبات بيئة العمل والاستفادة من مواردها الإيجابية، ويُقصد بعبء التنقل في الدراسة الحالية تحديدًا الجهد والوقت والطاقة التي يبذلها العامل أثناء انتقاله اليومي من محل إقامته إلى مقر عمله والعودة منه، ولا يُقصد به التنقل أو الانتقال الوظيفي بين الوظائف أو الإدارات.

النظرية المعتمدة: نظرية الحفاظ على الموارد: تعتمد الدراسة الحالية على نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation of Resources Theory) التي طورها (Hobfoll, 1989)، والتي تقوم على أن الأفراد يسعون إلى اكتساب الموارد التي يمتلكونها والمحافظة عليها وحمايتها، مثل الوقت والطاقة والحالة النفسية والدعم الاجتماعي، وأن فقدان هذه الموارد أو تهديدها أو استنزافها يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالضغط والتوتر، وينعكس على اتجاهات الفرد وسلوكه واستجاباته تجاه بيئة العمل.

وفي ضوء هذه النظرية، يمكن النظر إلى التنقل اليومي من وإلى العمل بوصفه مصدرًا محتملاً لاستنزاف موارد العامل؛ فكلما زادت المسافة أو طالت مدة التنقل أو ارتفع مستوى الإرهاق البدني والنفسي المصاحب له، استهلك العامل قدرًا أكبر من موارده الشخصية، ولا سيما وقته وطاقته البدنية والنفسية، وقد يؤدي هذا الاستنزاف إلى تقليل قدرته على الاستفادة من الآثار الإيجابية التي قد توفرها العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل، ومن ثم التأثير في مستوى جودة حياته الوظيفية.

وبناءً على ذلك، تفترض الدراسة الحالية أن عبء التنقل اليومي يؤدي دورًا معيلاً في العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية؛ إذ يُتوقع أن تضعف العلاقة الإيجابية بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية كلما ارتفع مستوى عبء التنقل اليومي، نتيجة ما يسببه ارتفاع العبء من استنزاف لموارد العامل الشخصية، وقد استندت دراسات حديثة إلى خصائص التنقل وعبئه في تفسير الرفاه الوظيفي ومخرجات العمل؛ فقد تناولت دراسة (Wiese, Li, Tang, & Brown, 2024) خصائص التنقل، ومنها المدة والجودة والقابلية للتنبؤ، وعلاقتها برفاه العامل وأدائه، في حين بحثت دراسة (Han, Peng, & Xu, 2023) أثر وقت التنقل اليومي من وإلى العمل في الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وتدعم هذه الدراسات توظيف نظرية الحفاظ على الموارد لتفسير الدور المعدي لعبء التنقل اليومي ضمن نموذج الدراسة الحالية.

ويعرف الباحثون عبء التنقل اليومي إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه: مقدار ما يبذله العاملون في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار من وقت وجهد وطاقة بدنية ونفسية نتيجة تنقلهم اليومي المتكرر من محل إقامتهم إلى مقر عملهم والعودة منه، وما يترتب على ذلك من استنزاف لمواردهم الشخصية.

ويقاس عبء التنقل اليومي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض، بأبعاده الثلاثة: البعد عبء وسيلة التنقل، والبعد الزمني، والبعد الجسدي والنفسي؛ بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى عبء التنقل الذي يعانيه العامل، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاضه، ويقتصر هذا المفهوم على التنقل اليومي بين محل السكن ومقر العمل، ولا يشمل أي شكل آخر من أشكال الانتقال الوظيفي، مثل النقل بين الإدارات أو الترقية أو تغيير الوظيفة.

أبعاد عبء التنقل اليومي: يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية، تعكس الجوانب المرتبطة بعبء وسيلة التنقل، والوقت المستغرق في التنقل، والآثار الجسدية والنفسية المترتبة عليه، بما يسهم في تقديم تصور أكثر شمولاً لطبيعة تجربة التنقل اليومية بين مقر السكن ومقر العمل، وذلك على النحو الآتي (Clark et al., 2020, p. 2783):

1. **بعد عبء وسيلة التنقل:** هي وسيلة النقل التي يستخدمها الفرد عادة للوصول إلى مكان عمله، أي الوسيلة المستخدمة لأطول جزء من الرحلة، وتشمل: القيادة بالسيارة، والحافلة، والقطار/المترو، والدراجة الهوائية، والمشي، أو العمل من المنزل ويرى الباحثون أن الدراسة الحالية تركز على وسيلة النقل التي يعتمد عليها

العامل في تنقله اليومي من وإلى مقر عمله، ومدى ملاءمتها وراحتها، وما قد يترتب عليها من إرهاق أو راحة أثناء رحلة التنقل.

التعريف الإجرائي: يعرف لغرض هذه الدراسة بأنه نوع وسيلة النقل التي يعتمد عليها العامل في تنقله اليومي من وإلى مقر عمله، ومدى ملاءمتها وراحتها، باعتبارها أحد العوامل التي تشكل طبيعة تجربة التنقل وما يترتب عليها من إرهاق أو راحة.

2. البعد الزمني: بأنه الوقت الذي يستغرقه الفرد عادة للوصول إلى مقر عمله يوميًا من محل الإقامة إلى مقر العمل، مقياسًا بالدقائق، وانطلاقًا من هذا التعريف، تهتم الدراسة الحالية بمقدار الوقت الذي يستغرقه العامل في التنقل اليومي من محل إقامته إلى مقر عمله والعودة منه، باعتباره أحد المؤشرات الأساسية في تحديد مستوى عبء التنقل.

التعريف الإجرائي: يعرف لغرض هذه الدراسة بأنه مقدار الوقت الذي يستغرقه العامل يوميًا في رحلتي الذهاب والإياب بين مكان سكنه ومقر عمله، وما يترتب على طول هذه المدة من زيادة في عبء التنقل.

3. البعد الجسدي والنفسي: ويعرف من خلال مؤشرين رئيسيين؛ يتمثل أولهما في الإجهاد، وهو شعور الفرد المتكرر بالضغط المستمر خلال الفترة الأخيرة من وقت العمل، أما المؤشر الثاني فيتمثل في الصحة النفسية، وهي حالة من الرفاهية يدرك فيها الفرد قدراته، ويستطيع التعامل مع ضغوط الحياة الطبيعية، ويعمل بكفاءة، ويساهم في مجتمعه، وانطلاقًا من هذين المؤشرين، تركز الدراسة الحالية على الآثار الجسدية والنفسية التي قد تترتب على التنقل اليومي المتكرر، ولا سيما الإرهاق والتوتر وما قد يصاحبهما من انخفاض في التركيز والحيوية عند الوصول إلى مقر العمل.

التعريف الإجرائي: يعرف لغرض هذه الدراسة بأنه مستوى الإرهاق الجسدي والتوتر النفسي الناتجين عن التنقل اليومي المتكرر، وما قد يترتب عليهما من انخفاض مستوى التركيز والحيوية عند وصول العامل إلى مقر عمله.

أهمية دراسة عبء التنقل اليومي: تكتسب دراسة عبء التنقل اليومي أهميتها من كونه يمثل جانبًا متكررًا في الحياة اليومية للعامل، وقد يترتب عليه استنزاف تدريجي للوقت والجهد والموارد الجسدية والنفسية، بما قد ينعكس على جودة حياته الوظيفية واستجابته لبيئة العمل، وتتضح أهمية دراسة هذا المتغير من خلال النقاط الآتية:

1. الأهمية النظرية: تسهم دراسة عبء التنقل اليومي من خلال تناوله بأبعاده الثلاثة (عبء وسيلة التنقل، والبعد الزمني، والبعد الجسدي والنفسي) في تقديم فهم أكثر شمولًا لطبيعة هذا المتغير، بدلًا من الاقتصار على أحد جوانبه، كالمدة الزمنية للتنقل فقط، بما يساعد على تفسير الكيفية التي يمكن أن يستنزف بها التنقل موارد العامل ويؤثر في خبرته الوظيفية.

2. الأهمية التطبيقية الإدارية: يساعد فهم عبء التنقل وأثره المؤسسات وصناع القرار في تصميم سياسات عمل أكثر مرونة، كتعديل ساعات الدوام أو توفير وسائل نقل مناسبة أو تقديم أشكال من الدعم التي تحد من الآثار السلبية للتنقل، بما قد ينعكس إيجابًا على جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

3. الأهمية المرتبطة بالتحويلات الحضرية المعاصرة: مع تسارع التوسع العمراني، يتزايد اختلال التوازن بين مواقع السكن والعمل، مما يجعل رحلات التنقل الطويلة واقعًا يوميًا مفروضًا على شريحة واسعة من الموظفين لا خيارًا يمكن تجنبه (Han et al., 2023).

4. الأهمية الصحية والنفسية: يرتبط طول مدة التنقل بارتفاع مستويات الإرهاق الجسدي والتوتر النفسي، وانخفاض القدرة على التركيز عند الوصول إلى العمل، مما يجعل فهم عبء التنقل ضروريًا لتفسير جذور كثير من مشكلات الأداء والإرهاق الوظيفي (Zhou et al., 2017؛ Han et al., 2023).

5. الأهمية المرتبطة برفاية العامل وأدائه: أكدت دراسات حديثة أن جودة تجربة التنقل، وليس مدته فقط، تعد من العوامل المؤثرة في رفاية العامل، وأن هذا الأثر قد يمتد ليشمل مخرجات العمل ذاتها (Wiese et al., 2024).

التكامل النظري لنموذج الدراسة: يقوم الإطار النظري للدراسة الحالية على تكامل ثلاث مرجعيات نظرية، بحيث تؤدي كل نظرية وظيفة محددة في تفسير أحد أجزاء النموذج البحثي.

أولاً: نظرية الإنصاف (Adams, 1965) لتفسير العدالة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً، من خلال توضيح كيفية إدراك العاملين للتوازن بين ما يقدمونه للمنظمة وما يحصلون عليه منها مقارنة بالآخرين. **ثانياً:** نموذج والتون لجودة الحياة الوظيفية (Walton, 1973) لتفسير المتغير التابع، من خلال النظر إلى جودة الحياة الوظيفية باعتبارها محصلة لمجموعة من الظروف التنظيمية والإنسانية والاجتماعية التي تؤثر في تجربة العامل داخل المنظمة.

ثالثاً: نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll, 1989) لتفسير الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي، باعتباره مصدرًا محتملاً لاستنزاف الوقت والطاقة والموارد النفسية والجسدية للعامل، بما قد يؤدي إلى تغيير قوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

وبذلك لا تفترض الدراسة أن العدالة التنظيمية تعمل في فراغ، وإنما تفترض أن أثرها في جودة الحياة الوظيفية قد يتأثر بالظروف الخارجية التي يواجهها العامل بصورة يومية، وفي مقدمتها عبء التنقل من وإلى العمل.

الدراسة الميدانية:

تضمن هذا الجزء عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة والخطوات الإجرائية التي اعتمد عليها الباحثون في تنفيذها، إذ تسعى الدراسة بشكل أساسي إلى استكشاف أثر للعدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وما الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي في هذه العلاقة، وبعد توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد المجتمع المستهدف، وجمعها وترميز بياناتها ومعالجتها إحصائياً، أُجري التحليل الإحصائي بهدف التوصل إلى النتائج والكشف عن طبيعة هذا الأثر من وجهة نظر العاملين بمصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، ويبلغ إجمالي عدد أفراد المجتمع (74) مفردة، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة وإمكانية الوصول إلى أفرادها، فإن الأنسب منهجياً هو استخدام أسلوب الحصر الشامل، بحيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (74) مفردة، بدلاً من اختيار عينة منه.

حدود الدراسة: تحددت الدراسة بعدد من الحدود المكانية والزمنية والموضوعية والبشرية التي أسهمت في تحديد نطاقها وتوضيح المجال الذي تناولته عند دراسة أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية والدور المعدّل لعبء التنقل اليومي.

1. الحدود المكانية: تركزت الحدود المكانية لهذه الدراسة على مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.
2. الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة بين شهر يونيو وأغسطس من عام 2026، وتعد هذه الدراسة من الدراسات المقطعية العرضية.
3. الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية لهذه الدراسة على أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية وعبء التنقل كمتغير معدل.
4. الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على العاملين بمصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

أداة الدراسة: اعتمد الباحثون على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية وقد تم تطوير الأداة بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة والمقاييس العلمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة وقد تمت الاستفادة في صياغة فقرات العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية من الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، ومنها (Totawar et al. (2024، وبن عامر والباروني (2025)، والجابو (2025)، مع الاستفادة من الدراسات المتعلقة بعبء التنقل، ومنها (Wiese et al. (2024، و (Zhang et al. (2023، و (Han et al. (2023).

وخضعت فقرات الاستبانة للمراجعة اللغوية والعلمية، ثم عُرضت على المحكمين للتحقق من مدى ملاءمتها لمتغيرات الدراسة وأبعادها، ووضوح صياغتها، وارتباطها ببيئة الدراسة، قبل إخراجها في صورتها النهائية، وللتحقق من مدى ملاءمة أداة جمع البيانات، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة محدودة من

مجتمع الدراسة، حيث خضعت البيانات المتحصل عليها للتحليل الإحصائي بهدف قياس درجة ثبات الأداة وصدقها، بما يضمن صلاحيتها للاستخدام في الدراسة الأساسية. وتتضمن الاستبانة ثلاثة محاور رئيسية:

1. العدالة التنظيمية: وتشمل العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية.
2. جودة الحياة الوظيفية: وتشمل ظروف وبيئة العمل، والأمن والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.
3. عبء التنقل اليومي: ويشمل البعد عبء وسيلة التنقل، والبعد الزمني، والبعد الجسدي والنفسي.

الدراسة الاستطلاعية:

أُجريت الدراسة الاستطلاعية بهدف التحقق من وضوح فقرات الاستبانة وملاءمتها لطبيعة مجتمع الدراسة، والكشف عن أي جوانب تحتاج إلى تعديل قبل تطبيق الأداة بصورتها النهائية، ولهذا الغرض، طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (28) مفردة من أفراد مجتمع الدراسة. أما التحقق من صدق المحتوى وصدق المحكمين ف يتم من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المتخصصين في مجال الإدارة والإحصاء، والاستفادة من ملاحظاتهم وتعديلاتهم قبل تطبيقها على العينة الأساسية.

ثبات الأداة وصدقها:

وللتحقق من مدى ملاءمة أداة جمع البيانات، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة بلغ قوامها (28) مفردة من مجتمع الدراسة، وطُبقت معادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات، وقد تراوحت قيمة معامل الثبات لأبعاد الدراسة ما بين (0.793 - 0.968) وبلغت قيمة ثبات الأداة ككل (0.907)، وهي درجات ثبات عالية، وذلك كما موضح بالجدول التالي.

جدول رقم 1: معاملات ثبات وصدق مقاييس الدراسة

المتغيرات	نوع المتغير	عدد الأسئلة	الأسئلة	معامل الثبات	معامل الصدق
العدالة التوزيعية	مستقل	4	من 1 إلى 4	0.793	0.891
العدالة الإجرائية	مستقل	4	من 5 إلى 8	0.797	0.892
العدالة التعاملية	مستقل	4	من 9 إلى 12	0.812	0.901
عبء التنقل	معدل	12	من 13 إلى 24	0.968	0.984
جودة الحياة الوظيفية	تابع	9	من 25 إلى 33	0.925	0.962
الأداة ككل		33	من 1 إلى 33	0.907	0.952

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27.

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام نوعين من الصدق: صدق المحكمين، والصدق الإحصائي (الذاتي).

أ - صدق المحكمين: عرضت أداة الدراسة على مجموعة من المختصين من أعضاء هيئة التدريس في إدارة الأعمال والإحصاء، وأُجريت التعديلات التي أوصى بها المحكمون.

ب - الصدق الإحصائي (الذاتي): للتحقق من صدق أداة الدراسة استُخدمت طريقة الصدق الإحصائي (Statistical Validity)، وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما هو موضح في الجدول (1)؛ حيث تراوحت قيمة معامل الصدق ما بين (0.891 - 0.984)، في حين بلغت قيمة صدق الأداة ككل (0.952)، وهذا يبرر صدق المقياس وأن فقرات الاستبانة تعكس قدرته على قياس ما صمم من أجله.

أساليب تحليل البيانات: تكوّنت أداة الدراسة (الاستبانة) من (33) عبارة هدفت إلى قياس أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية بمصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد الدراسة، وبعد جمع الاستبانات وترميزها وإدخال بياناتها إلى الحاسب الآلي، تم تحديد طول خلايا المقياس المستخدم في الدراسة، وذلك كما هو موضح في جدول (2).

جدول 2: طول الخلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس Likert ودرجة التوافر للعبارات

الفئة في مقياس Likert	ترميز العبارات	طول الخلية	درجة التوافر
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى 1.79	ضعيفة جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.59	ضعيفة
محايد	3	من 2.60 إلى 3.39	متوسطة
موافق	4	من 3.40 إلى 4.19	مرتفعة
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5.00	مرتفعة جداً

الأساليب الإحصائية: استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات والفرصيات، شملت: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لتحليل اتجاهات الاستجابة، ومعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، ومعاملات الارتباط لبناء صورة أولية للعلاقات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية للأثر المباشر، وتحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة، والانحدار الهرمي مع تمركز المتغيرات حول متوسطاتها وإنشاء حد التفاعل لاختبار الدور المعدل لعبء التنقل اليومي.

*** التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها:** حيث يعرض هذا الجزء التحليل الوصفي للمتغير المستقل والتابع والمعدل، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ومستوى البعد لفقرات هذه الأبعاد لدى أفراد مجتمع الدراسة، بهدف تحديد مستوى توافر أبعاد الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول 3: المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير/البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
العدالة التوزيعية	3.265	0.990	65.3%	متوسط
العدالة الإجرائية	3.091	0.956	61.8%	متوسط
العدالة التعاملية	3.625	0.767	72.5%	مرتفع
العدالة التنظيمية ككل	3.327	0.751	66.5%	متوسط
ظروف وبيئة العمل	2.750	0.642	55.0%	متوسط
الأمن والاستقرار الوظيفي	2.841	0.613	56.8%	متوسط
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	2.686	0.705	53.7%	متوسط
جودة الحياة الوظيفية ككل	2.759	0.545	55.2%	متوسط
البعد عبء وسيلة التنقل	3.051	1.187	61.0%	متوسط
البعد الزمني	3.187	1.183	63.7%	متوسط
البعد الجسدي والنفسي	3.232	1.162	64.6%	متوسط
عبء التنقل اليومي ككل	3.157	1.088	63.1%	متوسط

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27 .

بلغ المتوسط العام للعدالة التنظيمية (3.327) بمستوى متوسط، وجاءت العدالة التعاملية في المرتبة الأولى بمتوسط (3.625) ومستوى مرتفع، تلتها العدالة التوزيعية (3.265) ثم العدالة الإجرائية (3.091) بمستوى متوسط.

أما جودة الحياة الوظيفية فقد بلغ متوسطها الكلي (2.759)، وهو مستوى متوسط، وجاء الأمن والاستقرار الوظيفي أولاً (2.841)، ثم ظروف وبيئة العمل (2.750)، ثم التوازن بين العمل والحياة الشخصية (2.686)،

وسجل عبء التنقل اليومي متوسطاً كلياً قدره (3.157) بمستوى متوسط؛ وكان العبء الجسدي والنفسي الأعلى (3.232)، يليه البعد الزمني (3.187) ثم البعد وسيلة التنقل (3.051) .

- **بُعد العدالة التوزيعية:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لبُعد العدالة التوزيعية بلغ (3.265)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.439)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.136).

جدول 4: التحليل الوصفي لفقرات العدالة التوزيعية

الرتبة	رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	3	تعكس الترفيات التي أحصل عليها مستوى أدائي الفعلي.	3.439	1.083	مرتفع
2	2	تُوزَّع المهام والواجبات الوظيفية بيني وبين زملائي بعدالة.	3.303	1.136	متوسط
3	1	تتناسب المكافآت التي أحصل عليها مع الجهد الذي أبذله في عملي.	3.182	1.122	متوسط
4	4	تُوزَّع الحوافز المادية بما يتناسب مع نتائج العمل التي أحققها.	3.136	1.162	متوسط

- **بُعد العدالة الإجرائية:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لبُعد العدالة الإجرائية بلغ (3.091)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.182)، في حين جاءت الفقرة رقم (8) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.864).

جدول 5: التحليل الوصفي لفقرات العدالة الإجرائية

الرتبة	رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	6	تُتاح لي فرصة إبداء رأيي قبل اتخاذ القرارات التي تخص عملي.	3.182	1.051	متوسط
2	5	تُطبَّق السياسات والإجراءات الإدارية بالتساوي على جميع الموظفين دون تمييز.	3.167	1.235	متوسط
3	7	تعتمد الإدارة معايير واضحة ومحددة عند اتخاذ القرارات الوظيفية.	3.152	1.085	متوسط
4	8	يمكنني الاعتراض على القرارات الإدارية التي تخصني عبر قنوات رسمية معتمدة.	2.864	1.188	متوسط

- **العدالة التعاملية:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لبُعد العدالة التعاملية بلغ (3.625)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة رقم (9) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.712)، في حين جاءت الفقرة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.576).

جدول 6: التحليل الوصفي لفقرات العدالة التعاملية

الرتبة	رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	9	يعاملني رئيسي المباشر باحترام وتقدير في تعاملاته اليومية.	3.712	0.855	مرتفع
2	11	تُقدَّم لي المعلومات المتعلقة بعملي بصدق وشفافية.	3.606	0.857	مرتفع
3	12	يُصغي رئيسي المباشر لملاحظاتي ومخاوفي المتعلقة بالعمل.	3.606	0.839	مرتفع
4	10	يوضح لي رئيسي المباشر مبررات القرارات المتعلقة بوضعي الوظيفي.	3.576	0.878	مرتفع

- **بعد ظروف وبيئة العمل:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لُبعد ظروف وبيئة العمل بلغ (2.750)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (15) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.909)، في حين جاءت الفقرة رقم (16) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.591).

جدول 7: التحليل الوصفي لفقرات ظروف وبيئة العمل

الرتبة	رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	15	أشعر بالأمان أثناء تأدية مهامه الوظيفية.	2.909	0.818	متوسط
2	13	توفر بيئة العمل الظروف المادية المناسبة (إضاءة، تهوية، مساحة) لأداء مهامه.	2.879	0.903	متوسط
3	14	تتوفر لدي التجهيزات والأدوات اللازمة لإنجاز عملي بكفاءة.	2.621	0.973	متوسط
4	16	تسود بيئة العمل علاقات تعاون وانسجام بين الزملاء.	2.591	0.841	منخفض

- **بعد الأمن والاستقرار الوظيفي:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لُبعد الأمن والاستقرار الوظيفي بلغ (2.841)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (19) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.000)، في حين جاءت الفقرة رقم (17) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.667).

جدول 8: التحليل الوصفي لفقرات الأمن والاستقرار الوظيفي

الرتبة	رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	19	توفر جهة العمل ضمانات واضحة لاستمراريتي الوظيفية.	3.000	0.977	متوسط
2	18	لا أشعر بالقلق من احتمال فقدان وظيفتي.	2.894	0.825	متوسط
3	20	أشعر بالثقة تجاه مستقبلتي الوظيفي داخل المؤسسة.	2.803	0.808	متوسط
4	17	أشعر بالاستقرار الوظيفي في موقعي الحالي.	2.667	0.865	متوسط

- **بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لُبعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية بلغ (2.686)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (21) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.788)، في حين جاءت الفقرة رقم (23) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.561).

جدول 9: التحليل الوصفي لفقرات التوازن بين العمل والحياة الشخصية

الرتبة	رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	21	تسمح لي طبيعة عملي بالوفاء بالتزاماتي الأسرية والاجتماعية.	2.788	0.795	متوسط
2	24	أشعر بالرضا عن التوازن الحالي بين حياتي الوظيفية وحياتي الشخصية.	2.727	0.937	متوسط
3	22	أستطيع تنظيم وقتي بين متطلبات العمل ومتطلبات حياتي الشخصية.	2.667	0.751	متوسط
4	23	لا يؤثر ضغط العمل سلبيًا على وقتي المخصص للراحة.	2.561	0.844	منخفض

- **البعد عبء وسيلة التنقل:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام لُبعد عبء وسيلة التنقل بلغ (3.051)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (26) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.061)، في حين جاءت الفقرة رقم (27) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.045).

جدول 10: التحليل الوصفي لفقرات بعد عبء وسيلة التنقل

الرتبة	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	26	تفرض طبيعة موقع عملي الجغرافي تنقلات متكررة بين مواقع مختلفة.	3.061	1.299	متوسط
2	25	تبعد مسافة عملي عن سكني بشكل يشكل عبئاً يومياً عليّ.	3.045	1.246	متوسط
3	27	تواجهني صعوبات في الوصول إلى مقر عملي بسبب بُعد المسافة أو ضعف الطرق.	3.045	1.208	متوسط

• **البعد الزمني لعبء التنقل:** يبين الجدول أدناه أن المتوسط العام للبُعد الزمني لعبء التنقل بلغ (3.187)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (30) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.212)، في حين جاءت الفقرة رقم (28) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.167).

جدول (11): التحليل الوصفي لفقرات البُعد الزمني لعبء التنقل

الرتبة	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	30	أضطر إلى الاستيقاظ مبكراً جداً أو العودة متأخراً بسبب مدة التنقل.	3.212	1.319	متوسط
2	29	يؤثر الوقت المستغرق في التنقل على التزامي بمواعيد العمل الرسمية.	3.182	1.252	متوسط
3	28	يستغرق التنقل اليومي من وإلى العمل وقتاً طويلاً نسبياً.	3.167	1.235	متوسط

• **البعد الجسدي والنفسي لعبء التنقل:** ويبين الجدول أدناه أن المتوسط العام للبُعد الجسدي والنفسي بلغ (3.232)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة رقم (33) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.273)، في حين جاءت الفقرة رقم (31) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.197).

جدول 12: التحليل الوصفي لفقرات البعد الجسدي والنفسي لعبء التنقل

الرتبة	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	33	يؤثر عبء التنقل على مستوى تركيزي وأدائي عند وصولي إلى العمل.	3.273	1.222	متوسط
2	32	يسبب لي التنقل اليومي توتراً أو ضغطاً نفسياً.	3.227	1.187	متوسط
3	31	أشعر بالإرهاق الجسدي نتيجة التنقل اليومي إلى العمل.	3.197	1.231	متوسط

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27 .

اختبار فرضيات الدراسة: يخصص هذا الجزء لاختبار فرضيات الدراسة والتحقق من مدى قبولها أو رفضها في ضوء أهداف الدراسة، وبهدف تحديد أثر أبعاد العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية، وقياس مدى إسهام أبعاد المتغير المستقل المتمثلة في (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية) في تفسير التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى، وتحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، كما تم استخدام تحليل الانحدار الهرمي ومعاملات الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المتعلقة بالدور المعدّل لعبء التنقل اليومي في العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، وذلك على النحو الآتي:

1. اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة التي تنص على: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

جدول 13: ملخص نموذج الانحدار المتعدد لاختبار H1

المؤشر	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig
القيمة	0.748	0.559	0.539	27.066	0.000

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27.

جدول 14: معاملات الانحدار المتعدد لأبعاد العدالة التنظيمية

المتغير	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig
الثابت	0.219	0.379	—	4.578	أقل من 0.005
العدالة التوزيعية	0.220	0.104	0.241	2.107	0.039
العدالة الإجرائية	0.312	0.116	0.328	2.702	0.009
العدالة التفاعلية	0.393	0.113	0.335	3.490	0.005

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27.

أظهر نموذج الانحدار المتعدد دلالة إحصائية مرتفعة ($F=27.066$, $p<0.005$)، وبلغ معامل التحديد $R^2=0.559$ ، أي أن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة تفسر نحو 55.9% من التباين في جودة الحياة الوظيفية. كما كانت الأبعاد الثلاثة دالة بعد التحكم المتبادل بينها: العدالة التوزيعية ($\beta=0.241$, $p=0.039$)، والعدالة الإجرائية ($\beta=0.328$, $p=0.009$)، والعدالة التفاعلية ($\beta=0.335$, $p=0.005$)، وبناءً على نتائج اختبار الانحدار المتعدد، يتم رفض الفرضية الصفرية الرئيسية بصورتها الكلية، ومن حيث القوة النسبية داخل النموذج المشترك، جاءت العدالة التفاعلية أولاً، تلتها العدالة الإجرائية، ثم العدالة التوزيعية، ويُفهم ذلك على أن احترام العاملين، وشفافية التواصل، وتفسير القرارات، إلى جانب عدالة الإجراءات، تمثل مكونات مباشرة ومؤثرة في جودة الحياة الوظيفية داخل بيئة الدراسة.

2. الفرضيات الفرعية H1a و H1b و H1c:

جدول 15: نتائج الانحدار البسيط للفرضيات الفرعية

الفرضية	البعد	R	R ²	B	Beta	F	Sig	القرار
H1a	العدالة التوزيعية	0.597	0.356	0.545	0.597	36.559	<0.005	دالة إحصائية
H1b	العدالة الإجرائية	0.660	0.436	0.629	0.660	51.011	<0.005	دالة إحصائية
H1c	العدالة التفاعلية	0.593	0.352	0.696	0.593	35.834	<0.005	دالة إحصائية

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27.

أظهرت الانحدارات البسيطة أن كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية يؤثر منفرداً وبصورة موجبة ودالة في جودة الحياة الوظيفية، وفسرت العدالة التوزيعية 35.6% من التباين، والإجرائية 43.6%، والتفاعلية 35.2%، وبذلك تُدعم الفرضيات H1a و H1b و H1c، وبناءً على ذلك، يتم رفض الفرضيات الفرعية الصفرية وقبول الفرضيات الفرعية البديلة التي تؤكد وجود أثر ذي دلالة إحصائية كل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

3. الفرضية الرئيسية الثانية H2: لا يوجد أثر مُعدّل ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعبء التنقل اليومي في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة

التعاملية) وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

جدول 16: الانحدار الهرمي لاختبار الدور المعدّل لعبء التنقل في العلاقة الكلية

النموذج	R	R ²	Adj. R ²	F	Sig.	ΔR^2	Sig. ΔR^2
الخطوة 1: العدالة التنظيمية + عبء التنقل	0.745	0.555	0.541	40.510	<0.005	—	—
الخطوة 2: إضافة حد التفاعل	0.747	0.558	0.537	26.890	<0.005	0.003	0.529

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27 .

جدول 17: معاملات الانحدار لاختبار الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي

المتغير	B	S.E.	t	Sig.
العدالة التنظيمية (متمركزة)	0.898	0.105	8.516	0.005>
عبء التنقل (متمركز)	0.060	0.070	0.856	0.395
العدالة × عبء التنقل	0.059	0.094	0.632	0.529

المصدر: المعلومات معدة من برنامج SPSS V.27 .

لم يضاف حد التفاعل بين العدالة التنظيمية وعبء التنقل سوى $\Delta R^2=0.003$ إلى النموذج، وكانت هذه الزيادة غير دالة إحصائياً ($\Delta F=0.400, p=0.529$). كذلك لم يكن معامل التفاعل نفسه دالاً ($B=0.059, p=0.529$)، وعليه أي لم يثبت أن عبء التنقل اليومي يغيّر قوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في العينة الحالية، وبناءً على ذلك، عدم رفض الفرضية الصفرية التي تؤكد لا يوجد أثر معدّل ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعبء التنقل اليومي في العلاقة بين العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية) وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ببلدية الأبيار.

ويرى الباحثون من خلال نتائج اختبار الدور المعدّل أن عبء التنقل اليومي لم يحدث تغييراً ذا دلالة إحصائية في قوة العلاقة بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، إذ لم يسهم حد التفاعل في زيادة جوهرية في القدرة التفسيرية للنموذج، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تأثير العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين قد يكون تأثيراً مستقرّاً نسبياً لا يتغير باختلاف مستوى عبء التنقل؛ فإدراك العامل للعدالة في توزيع المخرجات والإجراءات وأساليب المعاملة يظل عاملاً تنظيمياً داخلياً مؤثراً في تقييمه لجودة حياته الوظيفية، بصرف النظر نسبياً عن مشقة انتقاله من وإلى العمل. كما قد يرجع عدم ظهور الدور المعدّل إلى توسط مستوى عبء التنقل في العينة، وعدم وجود تباين كافٍ في شدته، إضافة إلى محدودية حجم العينة مقارنة بما تتطلبه اختبارات التأثيرات التفاعلية من قوة إحصائية أكبر، وعليه، فإن عدم دلالة الدور المعدّل لا يعني عدم أهمية عبء التنقل، وإنما يعني تحديداً أن البيانات الحالية لم تقدم دليلاً إحصائياً كافياً على أنه يغير قوة أو اتجاه أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية.

*** مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:** تتناول هذه الفقرة مناقشة أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وربطها بنتائج الدراسات السابقة ذات الصلة، بهدف بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وتفسيرها في ضوء الأدبيات السابقة. كما تسعى إلى إبراز ما تضيفه الدراسة الحالية إلى المعرفة المتعلقة بأثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية، مع مناقشة الدور المعدّل لعبء التنقل اليومي في هذه العلاقة.

1. مناقشة مستوى العدالة التنظيمية:

أظهرت الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية جاء متوسطاً بمتوسط كلي (3.327)، مع ارتفاع العدالة التعاملية إلى مستوى مرتفع (3.625) مقارنة بالتوزيعية والإجرائية، وتتقاطع هذه النتيجة جزئياً مع دراسة قذوق وآخرين (2025) التي وصفت مستوى العدالة التنظيمية بأنه متوسط مع ضعف أوضح في الجانب التوزيعي، كما تتقاطع مع بن عامر والباروني (2025) من حيث وجود تفاوت بين أبعاد العدالة في البيئة اليبية، ويشير ارتفاع العدالة التعاملية في الدراسة الحالية إلى أن جودة المعاملة اليومية والاحترام والتواصل مع الرؤساء تمثل نقطة قوة نسبية، في حين ما زالت سياسات التوزيع والإجراءات بحاجة إلى تطوير.

2 . مناقشة مستوى جودة الحياة الوظيفية:

بلغ مستوى جودة الحياة الوظيفية (2.759) وهو مستوى متوسط، وكانت أقل الجوانب نسبيًا مرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، ولا سيما العبارة المتعلقة بتأثير ضغط العمل في وقت الراحة، وتنسجم هذه الصورة مع منطق نموذج Walton الذي يرى جودة الحياة الوظيفية محصلة لمجموعة من الظروف التنظيمية والإنسانية المتكاملة؛ أي أن تحسن بعض الجوانب لا يكفي لرفع الجودة الكلية إذا ظلت جوانب التوازن والراحة والبيئة المادية دون المستوى المأمول.

3 . مناقشة أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية:

دعمت النتائج الفرضية الرئيسة الأولى، إذ فسرت أبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة (55.9%) من التباين في جودة الحياة الوظيفية، وتتفق هذه النتيجة بصورة مباشرة مع دراسة Totawar et al. (2024) الذين أكدوا ارتباط العدالة التنظيمية بجودة الحياة الوظيفية ضمن نموذجهم التفسيري، كما تتفق مع Zulkarnain et al. (2024) الذين وجدوا أن إدراكات العدالة، وبخاصة العدالة التعاملية، ترتبط بجودة الحياة الوظيفية. كما تتسجم النتائج مع الأدلة الليبية الحديثة التي أثبتت أهمية العدالة التنظيمية في مخرجات العمل؛ فقد توصل بن عامر والباروني (2025) إلى أثر للعدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي، وأظهر الجابو (2025) أثرًا إيجابيًا لأبعاد العدالة في الاستغراق الوظيفي، كما أكد قدقود وآخرون (2025) أثر العدالة في الرضا الوظيفي، ويعزز ذلك فكرة أن العدالة التنظيمية تمثل موردًا تنظيميًا يعكس على طيف واسع من الاتجاهات والخبرات الوظيفية.

وعلى مستوى الأبعاد، أظهرت الانحدارات البسيطة أن الأبعاد الثلاثة تؤثر بصورة دالة في جودة الحياة الوظيفية، وكانت العدالة الإجرائية الأعلى في نسبة التفسير المنفرد، ويتفق ذلك مع بن عامر والباروني (2025) وقدقود وآخرين (2025) من حيث بروز العدالة التوزيعية، بينما يختلف نسبيًا عن الجابو (2025) الذي أبرز العدالة التعاملية بصورة خاصة، ويمكن تفسير هذا الاختلاف باختلاف المتغير التابع وطبيعة المؤسسة؛ إذ قد تكون الأجور والحوافز والترقيات ذات وزن أكبر في تشكيل جودة الحياة الوظيفية داخل البيئة الأمنية والخدمية.

4 . مناقشة عبء التنقل والدور المعدّل:

جاء عبء التنقل اليومي بمستوى متوسط (3.157)، وكان بعده الجسدي والنفسي الأعلى نسبيًا، ويؤكد ذلك أهمية التعامل مع التنقل باعتباره تجربة متعددة الأبعاد، وهو ما يتفق مع Wiese et al. (2024) الذين بينوا أن جودة تجربة التنقل وقابليتها للتنبؤ قد تكون أكثر أهمية من المدة وحدها في تفسير رفاه العامل. أما النتيجة المتعلقة بعدم ثبوت الدور المعدّل لعبء التنقل، فهي لا تنفي وجود عبء تنقل أو آثاره المحتملة، وإنما تعني أن العبء لم يغيّر إحصائيًا قوة أثر العدالة التنظيمية في جودة الحياة الوظيفية في هذه البيانات. وهذه النتيجة يمكن فهمها في ضوء دراسة Wiese et al. (2024) التي بينت أن مدة التنقل وحدها لم يكن لها تأثير واضح، بينما كانت جودة تجربة التنقل أكثر أهمية. كما تشير دراسة Liu and Ma (2024) إلى أن العلاقة بين التنقل والرضا الوظيفي ديناميكية ومتبادلة وليست أحادية الاتجاه.

وتختلف النتيجة جزئيًا مع دراستي Han et al. (2023) و Zhang et al. (2023)، اللتين وجدتا آثارًا سلبية لزيادة وقت التنقل على الرضا وجودة الحياة. إلا أن اختلاف النتيجة يمكن أن يعود إلى أن الدراسة الحالية تختبر «التعديل» وليس الأثر المباشر فقط، وإلى أن مقياس عبء التنقل هنا متعدد الأبعاد، إضافة إلى خصوصية مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب وحجم المجتمع المحدود.

نتائج الدراسة:

- 1 . جاء مستوى العدالة التنظيمية ككل متوسطًا ($M=3.327$)، وكانت العدالة التعاملية الأعلى ($M=3.625$) وبمستوى مرتفع.
- 2 . جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطًا ($M=2.759$)، وكان التوازن بين العمل والحياة الشخصية أقل أبعادها ($M=2.686$).
- 3 . جاء عبء التنقل اليومي بمستوى متوسط ($M=3.157$)، وكان العبء الجسدي والنفسي الأعلى نسبيًا ($M=3.232$).

4. أظهر نموذج الانحدار المتعدد أثرًا دالًا لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في جودة الحياة الوظيفية، وفسر (55.9%) من التباين فيها.

5. أظهرت الانحدارات البسيطة أن العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملية تؤثر كل منها بصورة إيجابية ودالة في جودة الحياة الوظيفية عند اختبارها منفردة.

6. لم يثبت وجود دور معدّل لعبء التنقل اليومي في العلاقة الكلية بين العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

* توصيات الدراسة:

1. تعزيز العدالة الإجرائية من خلال وضع معايير واضحة ومعلنة للقرارات الوظيفية، وتطبيقها على العاملين بصورة متسقة، وتفعيل قنوات رسمية سهلة للاعتراض والتظلم؛ إذ كانت فقرة إمكانية الاعتراض على القرارات من أقل فقرات العدالة الإجرائية.

2. مراجعة سياسات الحوافز والمكافآت والترقيات بما يحقق ارتباطاً أوضح بين الجهد والأداء والمخرجات التي يحصل عليها العامل، بما يعزز العدالة التوزيعية.

3. المحافظة على المستوى المرتفع نسبياً للعدالة التعاملية، مع تدريب الرؤساء المباشرين على مهارات التواصل، وتفسير القرارات، والإصغاء، والتعامل باحترام وشفافية.

4. تحسين ظروف وبيئة العمل من خلال توفير التجهيزات والأدوات الضرورية، ودعم بيئة تعاون وانسجام بين الزملاء؛ فقد سجلت هاتان الجانبان متوسطات منخفضة نسبياً.

5. إعادة تنظيم عبء العمل والمناوبات بما يحد من امتداد ضغط العمل إلى وقت الراحة والحياة الأسرية، لأن التوازن بين العمل والحياة كان أقل أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

6. تعزيز الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي من خلال توضيح الحقوق والضمانات والإجراءات المرتبطة بالاستمرارية والمسار الوظيفي.

7. التعامل مع عبء التنقل بوصفه مسألة رفاه وظيفي حتى وإن لم يثبت دوره المعدّل كلياً، وذلك من خلال دراسة بدلات التنقل، وتنظيم النقل الجماعي عند الإمكان، ومراعاة البعد الجغرافي عند توزيع العاملين والمناوبات.

8. إنشاء متابعة دورية لمؤشرات العدالة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وعبء التنقل، بما يسمح برصد التغيرات وقياس أثر التدخلات الإدارية المقترحة.

مقترحات الدراسات المستقبلية:

وتقترح الدراسة مستقبلاً توسيع التطبيق ليشمل فروعاً متعددة لمصلحة الجوازات أو مؤسسات أمنية مماثلة، واستخدام تصميم طولي، وإدخال مؤشرات موضوعية للتنقل مثل المسافة الفعلية والزمن اليومي والتكلفة، واختبار جودة وسيلة النقل وقابليتها للتنبؤ، إضافة إلى إعادة فحص الدور المعدّل بعينات أكبر.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

قائمة المراجع :

1. بن عامر، إلهام خليفة، والباروني، خالد مسعود. (2025). أثر العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي للموظفين: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الليبي. المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي، 3(4)، 295-314.
2. الجابو، هاني مولود محمد. (2025). أثر العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية. مجلة جامعة الزاوية للعلوم الاقتصادية، 7(2)، 428-459.
3. الجهني، عبد الله بن حميد، وجفري، علي عمر. (2024). دور التغيير التنظيمي في ضوء رؤية المملكة 2030 في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على موظفي فروع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة. المجلة العربية للنشر العلمي، 7(66)، 27-52.
4. جوال، محمد سعيد، ورابحي، مختار، والجواز، محمد. (2020). مستوى العدالة للمدير التنفيذي وأثره على المستوى الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية الرئيسية لامتيان توزيع الكهرباء بالجلفة (الجزائر). مجلة الدراسات الاقتصادية، 11(2)، 73-90.

5. الذبحاوي، عامر عبد كريم، وكريم، سناء عبد، وسعيد، زهراء محمد حسين. (2022). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيبة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف. آداب الكوفة، 14(52)، 603-634.
6. السديري، ديمة سلطان أحمد، والشماسي، أريج عبد الرحمن. (2023). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة، السعودية. المجلة العربية للنشر العلمي، 6(54)، 1-25.
7. العوامة، عمر شعبان أبو القاسم. (2024). أثر العدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية على وزارة العمل والتأهيل ببلدية الزاوية المركز. مجلة الجمعية الليبية للعلوم التربوية والإنسانية، 4(3)، 453-477.
8. فايز، داليا سمير. (2023). نموذج مقترح لدور إدراك العاملين لعدم وجود العدالة التعاملية لدى المديرين في العلاقة بين أساليب المديرين السلبيّة في التعامل والسلوك العدائي لدى العاملين: بالتطبيق على شركة كهرباء مصر الوسطى. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط)، 43(79)، 193-238.
9. قدقود، عبد الرحمن، ودعيبب، جمعة، وسهل، أسهمان محمد. (2025). دور العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في تعزيز الرضا الوظيفي: دراسة حالة مصرف شمال أفريقيا - فرع أبو سليم. مجلة العلوم الشاملة، 10(37)، 717-735.
10. القرص، عبد الفتاح. (2023). دور التجديد الاستراتيجي في تحسين جودة الحياة الوظيفية بمستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - أمانة العاصمة، صنعاء. مجلة جامعة عمران، 3(6)، 199-234.
11. كليب، محسن، وشهاب، عصماء. (2024). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة الموظفين: دراسة ميدانية في شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت. مجلة جامعة فزان العلمية، 3(2)، 265-298.
12. ماضي، خليل إسماعيل، والبشيتي، سها عمر. (2020). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(4)، 20-47.
13. محروق، سمر، وبوبلي، حليلة. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل.
14. Adamovic, M. (2023). Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda. *European Management Review*, 20(1), 1-21.
15. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
16. Al Halbusi, H., Ismail, M. N., & Omar, S. B. (2021). Ethical leadership and employee ethical behaviour: Exploring dual-mediation paths of ethical climate and organisational justice. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 15(3), 303-325.
17. Cheng, Y.-H., & Choi, Y. (2019). Commuting time and work-life balance in the context of long working hours. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 128, 1-14.
18. Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., & Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47(6), 2777-2805.
19. Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2021). The role of work-life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443-2467.
20. González-Cánovas, A., Trillo, A., Bretones, F. D., & Fernández-Millán, J. M. (2024). Trust in leadership and perceptions of justice in fostering employee commitment. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1359581.
21. Han, L., Peng, C., & Xu, Z. (2023). The effect of commuting time on quality of life: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 573.
22. Handoyo, P. A., & Kharismasyah, A. Y. (2024). Role of leadership style, work life balance on organizational citizenship behavior: Mediated by perceived organizational support. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 18(5), 12-23.
23. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
24. Liu, G., & Ma, L. (2024). Dynamic relationship between commuting time and job satisfaction: A bivariate latent change score approach. *Annals of the American Association of Geographers*, 114(4), 808-825.
25. Muguerza-Florián, E., García-Salirrosas, E. E., Villar-Guevara, M., & Fernández-Mallma, I. (2023). Spanish version of a scale to evaluate the quality of work life in teachers: An adaptation of Walton's QWL model in the Peruvian context. *Behavioral Sciences*, 13(12), 982.
26. Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & dos Reis, J. C. G. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
27. Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *The Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339-366.

28. Totawar, A. K., Lanke, P., & Nambudiri, R. (2024). The relationship between organizational justice and job outcomes: Examining the mediation of quality of work-life and psychological capital. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 13(5), 799–815.
29. Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
30. Wiese, C. W., Li, Y., Tang, Y., & Brown, T. I. (2024). The unique impact of commuting time, quality, and predictability on worker well-being and performance. *Occupational Health Science*, 8, 127–159.
31. Zhang, X., Li, Q., & Wang, Y. (2023). Impact of commuting time on employees' job satisfaction: An empirical study based on China's Family Panel Studies (CFPS). *Sustainability*, 15(19), 14102.
32. Zulkarnain, Z., Ginting, E. D. J., Adnans, A. A., & Sianturi, M. M. (2024). Organisational justice and work-family conflict: Impact to quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article a2393.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJASHSS** and/or the editor(s). **AJASHSS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.