

دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة
أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

فراس ابراهيم البطي

241002263

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي: 2024

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة
9.....	فروض الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
9.....	الفجوة البحثية:
20.....	تطبيق النظرية في الدراسة:
22.....	المنهجية وطرق البحث:
25.....	أدوات الدراسة:
25.....	الأساليب الإحصائية المتبعة
26.....	حدود الدراسة
27.....	المراجع:

مقدمة:

في الوقت الذي نشهده حالياً من ثورة كبيرة في عالم التقنيات والتكنولوجيا وتسارع المعلومات والمعرفة، لم يعد هناك جانب من جوانب الحياة المختلفة إلا وتأثر بهذا التغيير، وانعكس ذلك على كافة المؤسسات وأنماط الحياة، ودفعت بالمجتمعات إلى مواكبة هذه التأثيرات والتغيرات المتسارعة في عالم التكنولوجيا والتقنيات وضخامة الإنتاج المعرفي في سبيل تقبل التغيير والسير مع التيار نحو التطور والتقدم أسوة بكثير من مجتمعات المعرفة، حتى لا تكون المجتمعات بمنأى عن هذه التغيرات (الحريرات وأوبكر، 2021، ص154) .

وقد نتج عن هذه الثورة التكنولوجية والمعرفية العديد من المفاهيم المرتبطة بالإدارة الصحية مثل مفاهيم العدالة التنظيمية، والجودة الشاملة، والعمل على إكساب العاملين في المؤسسات الصحية هذه المفاهيم، وإكسابهم المهارات المتعلقة بهذه المفاهيم في سبيل تحقيق أعلى مستوى من الإنجاز والتميز (الشلالة والصرليرة، 2022، ص39).

وتهتم كثير من الإدارات في المؤسسات المختلفة تحقيقها لأهدافها على إيجاد علاقة ناجحة بينها وبين العاملين تضمن الرضا الوظيفي لهم وإخلاصهم للعمل، لذلك إن عملية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية هي من أهم الأنشطة لتحديد مراكز العاملين، ومهامهم، وسبل ترقيتهم في المؤسسات، ويلعب نظام العدالة المنظمات دوراً مهماً في التأثير على الأفراد من خلال تفهم سلوك الفرد نتيجة إدراكه لمفهوم العدالة مقارنة مع الأداء والجهود المبذولة في العمل، فكلما تحققت العدالة التنظيمية ارتفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي (العمري، 2019، ص32).

وتعد العدالة التنظيمية أهم ركائز الإنتاج في العمل، وتعزيز ثقافة الإنجاز في العمل، فقد أثبتت الدراسات التطبيقية والنظرية أن العدالة التنظيمية تركز على العلاقة بين العامل وصاحب العمل من

خلال معرفة ردود أفعاله نتيجة المعاملة الجيدة والسيئة من قبل المؤسسة والمشرف على حد سواء، مما ينعكس سلباً أو إيجاباً على أداء العامل، وإنجازه في العمل، وإتقانه له، وشعوره بالانتماء تجاه المؤسسة والرضا الوظيفي (Jameel, et. Al., 2020:p64) .

وتؤثر العدالة التنظيمية تأثيراً واضحاً في الأداء الوظيفي للعاملين، وجودته، فقد ذكر جاد الرب أن جودة الأداء الوظيفي تركز على المشاركة في اتخاذ القرارات، ومنح الثقة للعاملين، وتوفير متطلبات الأمن الوظيفي، والعدالة في توزيع الأجور والحوافز المادية والمعنوية، وترسيخ مبادئ العلاقات الإنسانية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشعور بالرضا الوظيفي (علي، 2022، ص11) .

كما حظى موضوع الرضا الوظيفي وما يزال باهتمام علماء السلوك الإنساني والتنظيمي حيث جاء الاهتمام به كأحد الأهداف التي يفترض في إدارات المنظمات تحقيقها لمن يعملون بها، وذلك لأن الفرد يقضي ثلث حياته على الأقل مشغولاً بعمله، أو في أوجه نشاط ترتبط بهذا العمل، وتؤثر تجارب الفرد وعلاقته بالآخرين، والظروف التي يعمل في ظلها في رضاه عن عمله، وفي كثير من الحالات تحدد المواقف المستمدة من العمل نوع المواقف التي يتخذها الفرد في حياته الخاصة أو العامة، كما أن مواقف الفرد في حياته تحدد في كثير من الحالات نوع مواقفه في العمل.

إن رضا الفرد عن عمله يعتبر صفة مميزة للإدارة الناجحة، ونتيجة للسلوك الإداري الفاعل، فقد بينت دراسات الرضا الوظيفي أن الرضا العالي غالباً ما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء ويزيد الإنتاجية، ويقلل نسبة الغياب ويقلل دوران العمالة، ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد.

أما انخفاض الرضا عن العمل، فإنه من المظاهر المؤكدة للأحوال المتدهورة لأي منظمة، فهو يقف خلف الإضراب عن العمل وفقدان الإهتمام به، والتباطؤ في الإنتاج، وغياب العاملين وتركهم لوظائفهم، كما يمكن أن يؤدي الى انخفاض مستوى الأداء ورداءة نوعية الإنتاج أو تدني مستوى الخدمة التي يقدمها العاملون للجمهور، كما يؤدي إلى صعوبات تنظيمية تكلف المنظمة المعنية ثمناً باهظاً. (مقبل و عساف 2016).

مشكلة الدراسة:

تعد العدالة التنظيمية من المفاهيم الأساسية التي تلعب دوراً محورياً في تعزيز بيئة العمل المثلى وتحقيق التوازن بين مصالح الموظفين والمؤسسات، وتواجه المؤسسات بما في ذلك الشركات العقارية، تحديات متزايدة تتعلق بكيفية الحفاظ على مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بين العاملين في ظل التغيرات السريعة في بيئات العمل.

ومع توسع قطاع العقارات في المملكة العربية السعودية وتنامي دوره الاقتصادي، أصبح من الضروري فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في هذا القطاع، إن غياب العدالة في توزيع الموارد، أو عدم اتباع إجراءات شفافة في اتخاذ القرارات، أو سوء التعامل مع الموظفين، قد يؤدي إلى تدهور مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الأداء المؤسسي ككل.

في حين أن العديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة الزواهرة والعمري (2017) ودراسة Jameel et al. (2020)، قد تناولت تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي في قطاعات مختلفة، إلا أن التركيز على قطاع العقارات، وخاصة في المملكة العربية السعودية، ظل محدوداً. تختلف ديناميكيات هذا القطاع عن غيره، نظراً للتحديات الفريدة التي يواجهها، مثل الاعتماد

الكبير على فرق العمل المتعددة والمتنوعة، والتعامل مع العملاء بشكل مباشر، مما يجعل فهم تأثير العدالة التنظيمية فيه أمراً بالغ الأهمية.

تشير الدراسات إلى أن الشعور بالعدالة يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، ولكن لم يتم دراسة هذه العلاقة بعمق في قطاع العقارات في المملكة.

وركزت دراسة (Mengstie (2020، على قطاع الرعاية الصحية في إثيوبيا، أوضحت أن العدالة الإجرائية والتوزيعية تؤثر على نية الموظفين في ترك العمل، مما يدل على أهمية تطبيق سياسات العدالة في بيئات العمل المتنوعة. وعلى الرغم من ذلك، فإن اختلاف السياقات الثقافية والتنظيمية يستدعي ضرورة إجراء دراسات مشابهة في بيئات أخرى، مثل بيئة العمل العقاري في المملكة.

تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية من خلال فحص تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية في المملكة العربية السعودية

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية :

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من مساهمتها في إثراء الأدبيات المتعلقة بالعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي. فالعديد من الدراسات تناولت مفاهيم العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في بيئات عمل مختلفة، ولكن هذه الدراسة تركز على شركة أصول المتكاملة العقارية في المملكة العربية السعودية،

مما يوفر رؤية جديدة ومهمة في هذا السياق. كما تسعى الدراسة إلى تحليل أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) وربطها بمستوى الرضا الوظيفي، وهو أمر يفتح المجال للباحثين لفهم أعمق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في قطاع الشركات العقارية، حيث أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى.

الأهمية العملية :

من الناحية العملية، تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لأنها تقدم رؤى مفيدة لإدارة شركة أصول المتكاملة العقارية وغيرها من الشركات المشابهة حول كيفية تحسين الرضا الوظيفي من خلال تعزيز العدالة التنظيمية. تشير النتائج المتوقعة للدراسة إلى أن تحسين العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية يمكن أن يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة. تحسين مستوى الرضا الوظيفي يؤدي عادة إلى زيادة الإنتاجية، وتقليل معدلات الغياب، وتعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية.

تقدم توصيات عملية يمكن تطبيقها على أرض الواقع لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتطوير السياسات والإجراءات التي تضمن تحقيق العدالة في بيئة العمل. كما تساعد هذه النتائج الإدارات العليا في الشركات على اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بتعزيز بيئة العمل المثلى لزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق أداء مؤسسي متميز.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى استكشاف أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية . لتحقيق هذا الهدف، تم تحديد الأهداف الفرعية التالية:

- ✓ التعرف على أثر العدالة التوزيعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ دراسة أثر العدالة الإجرائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ تحليل أثر العدالة التفاعلية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: . ما هو أثر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية؟ وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

- ما هو أثر العدالة التوزيعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية؟
- ما هو أثر العدالة الإجرائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية؟

- ما هو أثر العدالة التفاعلية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة

أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

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

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التوزيعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة التفاعلية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

دراسة (الزواهرة و العمري، 2017) بعنوان: "أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي : الدور

الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية "

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية، وبلغت عينة الدراسة (320) موظفاً، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن شركات الاتصالات الأردنية تطبق العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الذكاء العاطفي بدرجة مرتفعة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية)، على الالتزام التنظيمي بأبعاده (الوجداني، والاستمراري، والمعياري)، في شركات الاتصالات الأردنية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية)، على الذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي بأبعاده (الوجداني، والاستمراري، والمعياري)، في شركات الاتصالات الأردنية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية)، على الالتزام التنظيمي بأبعادها (الوجداني، والاستمراري، والمعياري)، من خلال الذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أبرزها تعزيز اهتمام شركات الاتصالات الأردنية بالعدالة التنظيمية لما لها من دور فاعل في تشكيل السلوكيات الإيجابية للعامل وتقليل الاتجاهات السلبية، تعزيز اهتمام شركات الاتصالات الأردنية بالالتزام التنظيمي لما له من دور فاعل في استقرار العاملين.

دراسة (Jameel, et. Al., 2020) بعنوان:

"Organizational Justice and Job Satisfaction Among Nurses"

"العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي بين الممرضات"

هدفت هذه الورقة البحثية إلى فحص أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الممرضات في مستشفيات حكوميين في أربيل، إقليم كردستان العراق، حيث تكونت عينة الدراسة من (148) ممرضة من هذين المستشفيات وتم استخدام تقنية أخذ العينات الطبقية لضمان تمثيل أفضل للعينات، وتم توزيع (200) استبيان واسترجاع (151) منها لغايات التحليل الإحصائي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها، أن الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية والمتمثلة في (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) لها تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي للممرضات، وأوصت الدراسة بضرورة توفير التدريب الكافي للمشرفين وتعريفهم بقيم وركائز العدالة التنظيمية في مكان العمل، بالإضافة الى تشجيع المشرفين والمدراء والمسؤولين على التواصل مع العمال أو الممرضات واستخدام قيم و نتائج نظرية العدالة التنظيمية.

دراسة (Mengstie,2020) بعنوان :

"Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers"

"العدالة التنظيمية المدركة ونية الانقطاع لدى العاملين في المستشفيات"

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في تصورات العدالة التنظيمية ونوايا الدوران الوظيفي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في منطقة أمهرة، حيث تم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة والمقابلات شبه المنظمة، وقد شارك (197) من العاملين في مجال الرعاية الصحية محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الكمي، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها، أن للعاملين في مجال الرعاية الصحية في المستشفيات العامة إدراك ضعيف للعدالة التوزيعية والإجرائية والشخصية والمعلوماتية، وبالمثل كان للعاملين في مجال الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة تصورات منخفضة حول العدالة التوزيعية والإجرائية، وعلى العكس من ذلك، وجد للعاملين في مجال

الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة تصورات عالية للعدالة في بعدها (العدالة الشخصية والمعلوماتية)، كما وكان لدى عمال الرعاية الصحية في كل من المستشفيات العامة والخاصة نية دوران عالية، وعليه أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها، ضرورة مراعاة تصورات العدالة التنظيمية ونية الدوران الوظيفي لدى العاملين من قبل صناع القرار في مجال الرعاية الصحية خلال عملية التخطيط للصحة والسياسات المتعلقة بها، بالإضافة إلى أهمية إيلاء وزارة الصحة الاتحادية الاهتمام اللازم للحفاظ على المهنيين الصحيين، من خلال خلق ظروف عمل مواتية مثل الإنصاف، العدالة في مكان العمل والتخطيط للحصول على رواتب ميسورة وفرص ترقية عادلة.

دراسة (مصطفى وآخرون، 2021) بعنوان: "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية:

دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM"

سعت الدراسة لتحديد العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في جميع المستويات الإدارية في المستشفيات الخاصة الأردنية، حيث تم الاعتماد على عينة مكونة من 105 عامل ، وتم استرجاع 92 استبيان وتم استبعاد 12 استبيان منها لوجود أسئلة لم يتم الإجابة عنها ، وبالتالي بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي 80 استبيان ، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وبرنامج AMOS ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية وسلوك المواطنة التنظيمية ، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدالة معاملات وسلوك المواطنة التنظيمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع القيادة على تبني مناخ تنظيمي أو بيئة عمل جيدة بالإضافة إلى ثقافة تنظيمية معززة ومشجعة لسلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة (بن عدة وكرومي، 2021): بعنوان " أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نפטال فرع ولاية معسكر"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى وجود أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية والتعاملية) على الثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة بالإدارة، الثقة برؤساء العمل والثقة بالزملاء). وقد تم إتباع المنهج الوصفي الكمي والذي يناسب هذه الدراسة، حيث تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية مكونة من 39 عاملا في شركة نפטال (فرع ولاية معسكر)، وتم تفرغ وتحليل البيانات المحصل عليها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وبالاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد تم اختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وبمستوى عالي للعدالة التنظيمية على الثقة التنظيمية على مستوى شركة نפטال (فرع ولاية معسكر)؛ كما دلت نتائج الدراسة أن مصدر ذلك الأثر ليس كل أبعاد العدالة التنظيمية ولكنه اقتصر على العدالة الإجرائية والتعاملية دون العدالة التوزيعية.

وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بمراعاة العدالة تجاه الجهود المبذولة من قبل موظفي وموظفات مؤسسة نפטال الفرع الإداري، والعمل على توفير المكافآت المادية والمعنوية نظير لذلك.

دراسة (لعوج وخطار، 2022) بعنوان : " تأثير العدالة التنظيمية على الرفاهية النفسية لدى عمال سونلغاز"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أي مدي تساهم المتغيرات المستقلة (العدالة التنظيمية، بعد العدالة التوزيعية، بعد العدالة الإجرائية، بعد العدالة التفاعلية) في تفسير الرفاهية النفسية عند عمال

سونلغاز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في 100 عامل يعملون في مبنى 700 مكتب في مجمع سونلغاز بجسر قسنطينة في الفترة الممتدة بين مارس وابريل 2020، وتوصلت نتائج الدراسة أن العمال الذين يقدرّون وجود العدالة التنظيمية من حدود المتوسط فما فوق هم الذين يشعرون بالرفاهية النفسية أكثر من الذين يقدرّونها في المستوى المنخفض ، لم يتم التعرف على المستوى المرتفع للعدالة التنظيمية، لهذا اقترحت الدراسة إعادة الدراسة على عينة كبيرة بفريق متعدد التخصصات؛ الجانب الطبي يتكفل بفرز الملفات الطبية للعمال انتقاء فقط التي لها علاقة بالجانب النفسي والاضطرابات المزاجية (عطل مرضية بسبب ضغط، انهيار عصي ، نوبات غضب أو هلع)....، الجانب الاجتماعي، الجانب النفسي، والجانب الإداري والقانوني.

دراسة (ذبيح،2022) بعنوان " أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي: عينة من أساتذة جامعة أم البواقي نموذجاً"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وقياس اثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أساتذة جامعة أم البواقي ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واختيار عينة مكونة من 67 مفردة بأسلوب المسح الشامل – وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق العدالة الإجرائية متوسط بينما سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعاً مع وجود علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة إدراك الأساتذة العاملين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي للعدالة الإجرائية وبيان أهميتها لسلوك المواطنة التنظيمية باعتبارها من المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية،و التوجيه لسلوك المواطنة التنظيمية من خلال التشجيع على الاستجابة لتوجيهات الرؤساء والحرص على تفادي المشاكل قبل وقوعها .

دراسة (يوسف، 2022) بعنوان: "أثر ضغوط العمل على الرضاء الوظيفي داخل التنظيمات: دراسة

ميدانية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الرضاء الوظيفي داخل التنظيمات، وتناولت ثلاثة مفاهيم أساسية: ضغوط العمل ومصادرها، الرضاء الوظيفي، وبيئة العمل. اعتمدت الدراسة على مدخل نظري مكون من ثلاث نظريات، هي: نظرية النسق الاجتماعي، نظرية المعوقات الوظيفية، ونظرية مدخل التوافق القيمي. كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها أن التنظيم محل الدراسة يقوم بإعداد برامج تدريبية وتأهيلية تشجع العاملين على تقبل الظروف الوظيفية، مما يسهم في التخفيف من ضغوط العمل. كما كشفت عن أهمية تقديم الحوافز المادية والمعنوية في تقليل ضغوط العمل، حيث كانت ضغوط العمل بدرجة متوسطة، مع وجود أسباب رئيسية مثل كثرة ساعات العمل وسوء الإضاءة. بالإضافة إلى ذلك، توصلت إلى أن الرضاء الوظيفي لدى العاملين يتحقق بدرجات متفاوتة بين المستويات الإدارية المختلفة.

دراسة (أحمد ومحمد، 2022) بعنوان "العدالة التنظيمية كمتغير لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين

بمؤسسات التعليم العالي"

سعت الدراسة إلى التحقق من إمكانية تطبيق العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي من خلال مجموعة من المؤشرات، حيث اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي ، وتم تقسيم العينة الى (66) مفردة من أعضاء هيئة التدريس ، و (34) من الموظفين ،خلال الفترة من 2020/3/16 إلى 2022 /5 /7 مستخدما برنامج SPSS.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على بيئة العمل بمؤسسات التعليم العالي ويتم ذلك من خلال مؤشرات (سوء التعامل مع الآخرين، الشعور بتدني الإنجاز، غموض الدور، عبء الدور الزائد)، كما يوجد علاقة عكسية بين أبعاد العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي ويتم ذلك من خلال المؤشرات الأتية: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات/عدالة التفاعلات، العدالة التقييمية) وأوصت الدراسة بالتوصل لرؤية مستقبلية للتغلب على الصعوبات والمعوقات التي تحد من الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي.

دراسة (الشلالدة والصرايرة، 2022) بعنوان "أثر العدالة التنظيمية في ظاهرة التهكم الوظيفي بوجود الدور المعدل للمرونة التنظيمية في المستشفيات الخاصة الأردنية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة في (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) في ظاهرة التهكم الوظيفي المتمثل بثلاثة أبعاد (البعد الاعتقادي، البعد السلوكي، البعد العاطفي)، بالإضافة الى التعرف على الدور المعدل للمرونة التنظيمية بأبعادها (الرسمية، التعقيد، المركزية) في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم الوظيفي في المستشفيات الخاصة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الكمي، حيث قامت الباحثة بتوزيع (400) استبانة، وتم استرداد (322) استبانة، وبعد مراجعة الاستبانات ثم استبعاد (7) استبانات لعدم كفايتها، وبالتالي بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (315) استبانة بنسبة (78.8%)، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) على التهكم الوظيفي في المستشفيات

الخاصة الأردنية، كما أن المتغير المعدل للمرونة التنظيمية قد عدل من أثر العدالة التنظيمية على التهكم الوظيفي في المستشفيات الخاصة الأردنية، مما يفيد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للدور المعدل للمرونة التنظيمية على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها مجتمعة على التهكم الوظيفي في المستشفيات الخاصة الأردنية ، وتوصلت الدراسة الى عدد من التوصيات أهمها، التأكيد على تعزيز أهمية العدالة التنظيمية والأبعاد الرئيسية لها لما له من آثار في الحد من ظاهرة التهكم الوظيفي، بالإضافة الى إعادة النظر في إستراتيجية المرونة التنظيمية ومناقشة المفاهيم الرئيسية لها والعمل على زيادة المرونة الرسمية تحديداً من خلال التقليل من القواعد والإجراءات الرسمية المتبعة بتنفيذ الإجراءات اليومية الروتينية.

دراسة (السنيطي ،2023) :بمعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية "

هدف البحث إلي التعرف علي علاقة العدالة التنظيمية برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية، وتم قياس العدالة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعادها (العدالة التوزيعية – العدالة الإجرائية –العدالة التفاعلية)، وقياس رأس المال النفسي كمتغير تابع بأبعاده (الكفاءة الذاتية –الأمل –التفاؤل –المرونة) استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة البحث ،وقام الباحث بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين بمختلف الإدارات المركزية والعامية بوزارة الشباب والرياضة المصرية وتمثل عددهم في (٣١٣) فرد مقسمين إلي (٢٦٢) عينة أساسية (51) عينة استطلاعية. ولجمع البيانات الخاصة بالبحث قام الباحث بإعداد استمارتي استبيان موجهتين لعينة البحث أحدهما خاصة بالعدالة التنظيمية والأخرى خاصة برأس المال النفسي، كما قام الباحث بإجراء جميع المعاملات العلمية مستخدماً برنامج "spss"

وتوصل الباحث إلى نتائج مستوي كلا "العدلة التنظيمية، رأس المال النفسي" متوسط

بوزارة الشباب

والرياضة المصرية، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية موجبة دالة إحصائياً بين العدالة

من التنظيمية ورأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية.

دراسة (Haris & Suhermin,2023) بعنوان :

“The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice on Engagement and Village Apparatus Performance in Indonesia”

تأثير العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية على الانخراط وأداء جهاز القرية

في إندونيسيا.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية

على انخراط الجهاز القروي، وفحص تأثير العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية على

أداء الجهاز القروي، وتأثير انخراط الجهاز القروي على أداء الجهاز القروي، وتأثير العدالة التوزيعية

والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية على أداء الجهاز القروي من خلال انخراط الجهاز القروي.

تستخدم هذه الدراسة إجمال العينة بلغ 340 مستجيباً باستخدام تقنية عينة غير احتمالية، وقياس النموذج

باستخدام تحليل العامل التأكيدي (CFA) واختبار النموذج الهيكلي باستخدام نموذج المعادلات البنية

أظهرت النتائج أن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية لها تأثير إيجابي وكبير

على انخراط الجهاز القروي، وأن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية لها تأثير إيجابي

وكبير على أداء الجهاز القروي، وانخراط الجهاز القروي له تأثير إيجابي وكبير على أداء الجهاز

القروي، و انخراط الجهاز القروي يلعب دوراً هاماً كوسيط في التأثير بين العدالة التوزيعية والعدالة

الإجرائية والعدالة التفاعلية، وأداء الجهاز القروي. تشير هذه النتائج إلى أن زيادة العدالة داخل الجهاز القروي يمكن أن تعزز انخراطه، الذي بدوره يعزز أدائه في تنفيذ مهامه ومسؤولياته.

دراسة (Mukonka& Karim,2023) بعنوان :

An Investigation into the Effect of Organizational Justice on Employees' Job Satisfaction Among Government Health Workers in Kalomo District, Zambia.

تأثير العدالة التنظيمية على رضا العاملين في الوظائف بين موظفي الصحة الحكوميين في

منطقة كالومو، زامبيا

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات رضا العمل لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية. وقد حددت الأهداف الفرعية للدراسة بتحديد تأثير العدالة التوزيعية على رضا العاملين في قطاع الرعاية الصحية في منطقة كالومو، وتحديد تأثير العدالة الإجرائية على رضا العاملين في القطاع، وكذلك تحديد تأثير العدالة التفاعلية على رضا العاملين. وقد تم اختيار أربعة مرافق صحية للبحث، وتم توزيع 205 استبيانات على العاملين في منطقة كالومو.

و أظهرت نتائج التحليل أن العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية كلها تتربط سلباً مع مستويات رضا العمل. ويشير ذلك إلى أن توزيع الواجبات والمكافآت بشكل عادل بين العاملين في الرعاية الصحية يقلل من رضاهم في العمل. وأيضاً، كانت عدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية لها تأثير سلبي على رضا العاملين. يشير البحث إلى أن مؤسسات الرعاية الصحية في زامبيا تعاني من نقص في العدالة التنظيمية، خاصة فيما يتعلق بالعدالة الإجرائية. ويوصف أيضاً بأن عدم الرضا عن العدالة الإجرائية يعد السبب الرئيسي وراء عدم رضا العاملين في الرعاية الصحية.

دراسة (ابوكريشة، 2022) بعنوان : " الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية"

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بالجامعات الحكومية متمثلة في جامعة القاهرة وغير الحكومية متمثلة في جامعة السادس من أكتوبر، وتحديد مدى جودة الأداء الوظيفي بها، وقد اعتمدت الدراسة على إجراءات البحث الوصفي المقارن، واستخدام الاستبيان الإلكتروني على عينة عمدية قوامها (٢٣٥) مفردة، وذلك من كل من جامعة القاهرة كجامعة حكومية، وجامعة السادس من أكتوبر كجامعة غير حكومية ، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة جوهرية بين توافر الرضا الوظيفي للعاملين وبين ارتفاع مستوى إدائهم الوظيفي، كما أن للعدالة التنظيمية دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى أداء العاملين بالجامعات، كما أكدت الدراسة على أهمية نظم الحوافز والمكافئات والأجور في رفع مستوى أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي.

الفجوة البحثية:

على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت تأثير العدالة التنظيمية على مختلف جوانب العمل، مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن هذه الدراسات تركزت بشكل كبير على قطاعات معينة مثل شركات الاتصالات (الزواهرة والعمرى، 2017) أو المستشفيات (Jameel et al., 2020) أو قطاع التعليم (أحمد ومحمد، 2022). ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة واضحة في الأدبيات المتعلقة بتأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في قطاع العقارات، خصوصاً في بيئة المملكة العربية السعودية. هذه الفجوة تبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية تسلط الضوء على هذا القطاع المهم وتكشف كيفية تأثير أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) على الرضا الوظيفي للعاملين.

بالإضافة إلى ذلك، تشير الأدبيات الحالية إلى أهمية دراسة تأثير العدالة التنظيمية في مختلف السياقات الثقافية والتنظيمية. معظم الدراسات السابقة أجريت في سياقات مختلفة عن تلك الخاصة بالمملكة العربية السعودية، مما يجعل الدراسة الحالية تسعى إلى سد هذه الفجوة وتوفير رؤى جديدة تتماشى مع خصوصية البيئة السعودية في قطاع العقارات.

تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في التركيز على أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة: التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية. فقد أظهرت العديد من الدراسات، مثل دراسة (Jameel et al., 2020) ودراسة (مصطفى وآخرون، 2021)، أن لهذه الأبعاد تأثيراً إيجابياً على الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، تتفق هذه الدراسة مع الأبحاث السابقة التي تشير إلى وجود علاقة قوية بين العدالة التنظيمية والنتائج الإيجابية في بيئة العمل، مثل تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي والولاء للمؤسسة.

من ناحية أخرى، تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (حاريس وسوهرمن، 2023) التي ركزت على تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي والانخراط في بيئة العمل. إذ توضح هذه الدراسات أهمية تحقيق العدالة التنظيمية في تحسين بيئة العمل وتعزيز الروح الإيجابية بين العاملين.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث القطاع المستهدف؛ حيث ركزت هذه الدراسة على قطاع العقارات في المملكة العربية السعودية، وهو قطاع لم ينل اهتماماً كافياً في الأدبيات السابقة مقارنة بالقطاعات الأخرى مثل الصحة والتعليم. في المقابل، ركزت دراسة (Jameel et al., 2020) على الممرضات في المستشفيات الحكومية في إقليم كردستان، بينما تركز هذه الدراسة على العاملين في شركة عقارية خاصة داخل بيئة المملكة.

كذلك، تختلف هذه الدراسة عن دراسة (مصطفى وآخرون، 2021) التي تناولت العدالة التنظيمية من منظور سلوك المواطن التنظيمية، بينما تركز هذه الدراسة على الرضا الوظيفي بشكل أساسي. وبالتالي، الدراسة الحالية تسعى إلى استكشاف العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي بدلاً من التركيز على سلوكيات المواطن التنظيمية.

وتسعى الدراسة الحالية إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي في قطاع العقارات بالمملكة العربية السعودية، وهو قطاع لم ينل الاهتمام الكافي في الدراسات السابقة. كما تهدف إلى تقديم رؤى تطبيقية حول كيفية تأثير العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية على رضا العاملين في هذا القطاع. من خلال هذه الدراسة، يمكن للإدارة في الشركات العقارية في المملكة استخدام النتائج لتطوير استراتيجيات تعزز من العدالة التنظيمية، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.

تطبيق النظرية في الدراسة:

في هذه الدراسة، يتم تناول متغيرين أساسيين: العدالة التنظيمية كمتغير مستقل، والرضا الوظيفي كمتغير تابع. وقد تم توثيق هذه المتغيرات وأبعادها بشكل واضح في الدراسات السابقة التي تناولت هذه المفاهيم، مما يساعد في تحديد تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الرضا الوظيفي. وفيما يلي شرح لهذه المتغيرات وأبعادها استناداً إلى الدراسات السابقة:

1. العدالة التنظيمية (Organizational Justice) – المتغير المستقل:

العدالة التنظيمية هي المتغير الرئيسي في هذه الدراسة، وقد تم تقسيمها إلى عدة أبعاد بناءً على دراسات سابقة تناولت العدالة التنظيمية وتأثيرها على الموظفين.

العدالة التوزيعية (Distributive Justice):

يشير هذا البعد إلى مدى عدالة توزيع الموارد والمكافآت داخل المنظمة. وفقاً لدراسة (الزواهرة والعمرى، 2017) التي تناولت العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، أشارت النتائج إلى أن العدالة التوزيعية تؤثر بشكل كبير على التزام الموظفين ورضاهم، وهو ما تم توثيقه أيضاً في دراسة (Jameel et al., 2020) التي تناولت تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي لدى الممرضات.

العدالة الإجرائية (Procedural Justice):

تشير العدالة الإجرائية إلى مدى عدالة وشفافية العمليات والإجراءات التي تتبعها المنظمة في اتخاذ القرارات. دراسات مثل دراسة (Jameel et al., 2020) ودراسة (Mengstie, 2020) أوضحت أن العدالة الإجرائية لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي، وأن الشعور بعدم عدالة الإجراءات يمكن أن يقلل من التزام الموظفين ويزيد من نيّتهم في ترك العمل.

العدالة التفاعلية (Interactional Justice):

العدالة التفاعلية تتعلق بالطريقة التي يُعامل بها الموظفون من قبل رؤسائهم وزملائهم. وفقاً لدراسة (مصطفى وآخرون، 2021) التي تناولت العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، أثبتت النتائج أن العدالة التفاعلية تعزز من الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة. وكذلك، أشارت دراسة (Jameel et al., 2020) إلى أن العدالة التفاعلية تؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي.

2. الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) - المتغير التابع:

الرضا الوظيفي يمثل المتغير التابع في هذه الدراسة، ويتم قياسه من خلال تقييم مستوى الرضا العام للموظفين تجاه وظائفهم. وقد تمت دراسة الرضا الوظيفي على نطاق واسع في الأدبيات الأكاديمية، خاصةً في العلاقة مع العدالة التنظيمية.

المنهجية وطرق البحث:

يُعد المنهج الوصفي أحد أكثر المناهج شيوعاً في البحوث العلمية، وذلك لما يتمتع به من قدرة على تقديم وصف دقيق ومنظم للظواهر والأحداث المختلفة. ويهدف المنهج الوصفي إلى جمع البيانات والمعلومات حول ظاهرة معينة، من أجل تحليلها وفهمها بعمق. وقد استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمته لطبيعة وفرضيات البحث التي تسعى إلى دراسة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

- **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات بشكل مباشر من أفراد العينة المستهدفة في الدراسة. وقد تم تصميم الاستبانة بعناية لتحتوي على عدد من الفقرات التي تهدف إلى قياس المتغيرات الأساسية للدراسة، وهي أبعاد العدالة

التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على

الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة

بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.

- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة

المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المتبعة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في هذه الدراسة لإجراء

التحليل الوصفي واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

→ الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لتقديم توزيعات التكرار والنسب المئوية

لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على استبانة الدراسة.

- الوسط الحسابي: تم استخدامه كمقياس للنزعة المركزية لتقدير المتوسط الحسابي

لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.

- الانحراف المعياري: تم استخدامه كمقياس للتشتت لتقدير الانحراف في إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي.

→ الإحصاء التحليلي:

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير متغير مستقل على المتغير التابع.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): تم استخدامه لاختبار مدى انحراف التوزيع عن التوزيع الطبيعي.

حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** ستقتصر الدراسة على معرفة أثر العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود مكانية:** ستقتصر الدراسة على شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود زمنية:** ستتم الدراسة خلال عام الدراسي 2024.
- **حدود بشرية:** العاملين ومديري ورؤساء أقسام في شركة أصول المتكاملة العقارية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

- أبو كريشة، نهى مصطفى كمال. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية. مجلة البحث العلمي في الآداب، ع23، ج2 ، 55 - 111.
- أحمد، سمر إبراهيم عبدالمهدي، ومحمد، رشا عبدالناصر عبدالله. (2022). العدالة التنظيمية كمتغير لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي. مجلة الخدمة الإجتماعية، ع73، ج1 ، 257 - 260.
- بن عدة، أمحمد، وكرومي، سعيد. (2021). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نفطال فرع ولاية معسكر. مجلة البشائر الاقتصادية، مج7، ع2 ، 652 - 670.
- ذبيح، نوال قلاب. (2022). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطن التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي: عينة من أساتذة جامعة أم البواقي نموذجا. مجلة دراسات اقتصادية، مج16، ع3 ، 390 - 405.
- الزواهرة، ليث إبراهيم حمدان، والعمرى، غسان عيسى إبراهيم. (2017). أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- السنيطي، محمد حمدي الصاوي. (2023). العدالة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي بوزارة الشباب والرياضة المصرية. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع65، ج2 ، 319 - 362.

- الشلالدة، ياسمين محمد اقطيش، و الصرايرة، أكثم عبدالمجيد مسلم. (2022). أثر العدالة التنظيمية في ظاهرة التهكم الوظيفي بوجود الدور المعدل للمرونة التنظيمية في المستشفيات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- لعوج، حليلة، و خطار، زهية. (2022). تأثير العدالة التنظيمية على الرفاهية النفسية لدى عمال سونلغاز. دراسات نفسية، مج13، ع1، 343 - 359.
- مصطفى، كريم، مقدم، عبدالجليل، و برباوي، كمال. (2021). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM. مجلة الإبداع، مج11، ع1، 43 - 58.

المراجع الأجنبية

- Haris, A., Budiyo, B., & Suhermin, S. (2023). The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice on Engagement and Village Apparatus Performance in Indonesia. International Journal of Business and Management Review, 11(10), 17-37.
- Jameel, A. S., Hamdi, S. S., Abdul-Karem, M., & Ahmad, A. R. (2020). Organizational justice and job satisfaction among nurses. UKH Journal of Social Sciences, 4(2), 61-69
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. BMC psychology, 8, 1-11
- Mukonka, L., Hapompwe, C., & Karim, A. M. (2023). An Investigation into the Effect of Organizational Justice on Employees' Job Satisfaction Among Government Health Workers in Kalomo District, Zambia. Journal of Design, Management and Sciences (JODMAS), 2(1), 20-35

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business administration



**The Role of Organizational Justice in Achieving Job Satisfaction: An
Applied Study on Osoul Integrated Real Estate Company in the
Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

ALBATI, FERAS IBRAHIM

241002263

Supervision:

Dr. Asmaa Abo Anzah

2024