مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد بدير الزور
اسم الكاتب: نجم عبيدة شرف، أيمن حسن ديوب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6095
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 14:05 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية
المجلد 40- 2- 2024 : 41-62

Damascus university Journal for the economic and political sciences
Vol 40 - 2- 2024 :41-62

أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي
لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد بدير الزور

نجم عبيدة شرف[1]، أيمن حسن ديوب[2]

1. طالب دكتوراه – جامعة دمشق– كلية الاقتصاد– قسم إدارة الأعمال– إدارة أعمال
najm.sharaf@damascusuniversity.edu.sy
2. أستاذ دكتور – جامعة دمشق– كلية الإقتصاد – قسم إدارة الأعمال
dr.aymandayoub@damascusuniversity.edu.sy

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، و العدالة التفاعلية) في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في الهيئة العامة لمشفى الأسد بدير الزور ، ودراسة الفروق فيما بينهم في مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الانهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني مستوى الانجاز الشخصي) تبعاً لمجموعة من المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، وعدد ساعات العمل)، وكان منهج البحث هو الوصفي بأسلوب تحليلي، وتم اعتماد الاستبيان كأداة للدراسة، وباستخدام الأساليب الاحصائية على برنامج الرزم الاحصائية SPSS V.25، تم التوصل للنتائج الآتية:

1- مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية كان بمستوى متوسط، في حين كانت مستويات الاحتراق الوظيفي مرتفعة لدى الممرضين.

2- يوجد أثر سلبي ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين.

3- عدم وجود فروق في آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الكلمات المفتاحيّة: العدالة التنظيمية، الاحتراق الوظيفي

تاريخ الايداع: 2024/1/24
تاريخ النشر : 2024/2/22



حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب
CC BY-NC-SA

The effect of organizational justice on job burnout Among the nurses in the General Authority of Al-Assad Hospital at Deir Ezzor

Najm Obaida Sharaf [1] ,Ayman Hasan Dayoub [2]

[1] PhD student, Damascus University, Faculty of Economics, Department of Business Administration.
najm.sharaf@damascusuniversity.edu.sy
[2] Professor, Damascus University, Faculty of Economics, Department of Business Administration.
dr.aymandayoub@damascusuniversity.edu.sy

Received:24/1/2024
Accepted: 22/2/2024

Copyright: Damascus University-Syria
The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Abstract:

This study aims to identify the impact of organizational justice and its dimensions (distributive justice, procedural justice, and interactive justice) on job burnout among nurses working in the General Authority of Al-Assad Hospital, and to study the differences among them in the level of job burnout and its three dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment) depending on a group of demographic variables (gender, age, number of years of service, educational qualification, and number of working hours). The research method was descriptive and analytical, and the tool for the study was questionnaire. Using statistical methods on the statistical package program SPSS V.25, the Reaching the following results:
1-The level of sense of organizational justice was at a moderate level, while the levels of job burnout were high among nurses.
2-There is a statistically significant negative effect of organizational justice with its dimensions on job burnout among nurses.
3-There are no differences in the opinions of the study sample members about the level of job burnout due to the demographic variables studied
.

Key words: Organizational Justice, Job Burnout

1-المُقدِمة:

العمل في القطاع الصحي يعتبر من المهن الشاقة والصعبة، لذا يتطلب من صاحبه أن يتمتع بمؤهلات جسدية ونفسية تسمح له بأداء مهامه على أكمل وجه، وفي ظل هذا العمل يتعرض الفرد لضغوط نفسية جسيمة بشكل متفاوت، وقد لاتكون هذه الضغوط متناسبة مع ثمن مايؤديه من عمل فتزداد الفجوة بينه وبين عمله وهذا مايؤدي بالفرد لحالة من الاحتراق الوظيفي.

وضغوط العمل ومايُنتج عنها من آثار سلبية تلحق بالمنظمات والأفراد دفعت بالكثير من دول العالم للاهتمام بدراسة آثار هذه الضغوط وخاصة في ظل التطور التكنولوجي الحاصل في العالم وامكانية الفرد رؤية آثار هذا الضغوط وخاصة في وسائل التواصل الاجتماعي والتي تعزز شعور الفرد بسلبية هذه الضغوط، ويعتبر الاحتراق الوظيفي ردة فعل يكونها الفرد اتجاه الضغوط التي يتعرض لها بشكل يومي في معرض تعامله مع الأفراد، ويزداد أثر تلك الضغوط إذا كان الفرد يعمل في القطاع الصحي، والتعرض لمزيد من تلك الضغوط يؤدي لانهاك الفرد عاطفياً واستنزاف موارده النفسية بشكل تدريجي، وقد ينعكس ذلك بشكل حالة من عدم تفاعله مع محيطه في العمل فتحدث له حالة من تبلد المشاعر، وكل هذا يتبلور في حالة من الاحتراق الوظيفي بما ينعكس بشكل سلبي على أداء الفرد وحالته النفسية، وعلى المنظمة التي يعمل بها.

هذا وتُعد العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك نظراً لعلاقتها المباشرة بالعديد من المتغيرات، فهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع الفرد في العمل، من خلال استجابة الفرد وتفهم المنظمة لمواقفه وحاجاته وخلق بيئة عمل تربط بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، وتفعيل دور الفرد في مشاركة القرار وتولية الاهتمام بآراءه ومقترحاته، كما أن العدالة التنظيمية تخلق لدى الفرد شعور إيجابي بأنه يحصل على ثمن مايؤديه من عمل ويقلل الفجوة بينه وبين عمله.

2- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (المطيري وآخرون، 2022 بعنوان الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، وكذلك العرف على مستوى الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، وكان منهج الدراسة الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة (410) من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، وكانت اداة الدراسة الاستبيان، وقد توصلت الدراسة لوجود علاقة عكسية سلبية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي وبالتالي كلما زادت مستويات الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً، ومستوى الرضا الوظيفي كان منخفضاً.

وهدفت دراسة (خونده، شوكي، 2022 بعنوان العدالة التنظيمية والحد من ظاهرة الاختطاف العاطفي دراسة حالة العاملين في جامعة دمشق إلى تقصي أثر العدالة التنظيمية في ظاهرة الاختطاف العاطفي لدى العاملين في الإدارة المركزية بجامعة دمشق) وكانت عينة الدراسة (105) عامل وعاملة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر لنشر العدالة التنظيمية في الحد من ظاهرة الاختطاف العاطفي، حيث أن غياب العدالة التنظيمية يرفع من حالات الاختطاف العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة.

وقد هدفت دراسة (زيد، والزعيمي. 2022 بعنوان أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية بأمانة العاصمة صنعاء) لتحليل أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركات صناعة الأدوية من خلال عينة قدرها (253) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر سلبي للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركات صناعة الأدوية، وان واقع الاحتراق الوظيفي كان منخفضاً في حين توافرت العدالة التنظيمية بشكل متوسط، كما أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي) في حين لا توجد فروق تُعزى للمتغيرات (العمر وعدد سنوات الخدمة).

وهدفت دراسة (ظافر، 2021، بعنوان الاحتراق الوظيفي: الأسباب والعلاج ، الى تحديد أهم الأسباب التي تقف وراء ظاهرة الاحتراق الوظيفي لد العاملين بإمارة منطقة عسير في السعودية) وكان منهج الدراسة الوصفي الاستنتاجي، كانت عينة الدراسة (384) من العاملين، وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي ايجابي لغموض الجور وعبء الدور على الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الانهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني مستوى الانجاز)، أما صراع الدور فله علاقة ايجابية ذات تأثير معنوي على بُعدي (الانهاك العاطفي، تدني مستوى الانجاز) ولم يثبت أنه له تأثير معنوي على بُعد (تبلد المشاعر)، كما أثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بإمارة منطقة عسير تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة).

كما هدفت دراسة (نور الدين وآخرون. 2020، بعنوان أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة) إلى دراسة معرفة مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى العاملين ومدى تأثيرها على الولاء التنظيمي، وكانت عينة الدراسة (48) من أعضاء هيئة التدريس من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة المسيلة، وتوصلت الدراسة أن إدراك أعضاء هيئة التدريس للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الإجرائية، التوزيعية، التفاعلية) كانت بمستوى متوسط، وأيضا لديهم ولاء لمنظمتهم، كما أظهرت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية وتأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة محل الدراسة في زيادة مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة (مريم، رجاء، 2019، بعنوان الاحتراق النفسي وعلاقته بالعوامل الخمسة للشخصية لدى العاملين في مهنة التمريض دراسة في مستشفى المواساة في محافظة دمشق) إلى اختبار العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والعوامل الخمسة للشخصية لدى الممرضين في مستشفى المواساة، وطبق على عينة الدراسة مقياس ماسلاش، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده وبُعد (العصابية) من العوامل الخمسة للشخصية، كما توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي ببعديه (الاجهاد انفعالي، وتبلد مشاعر) و (يقظة الضمير، الطيبة، والانبساطية) من العوامل الخمسة للشخصية، كما وتوجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين تدني مستوى الانجاز الشخصي و(يقظة الضمير، الانبساطية، والانفتاح على الخبرات) من العوامل الخمسة للشخصية، وكان مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بدرجة المتوسط، وهناك فرق ذات دلالة إحصائية في مستوى (الاجهاد انفعالي، وتبلد مشاعر) لصالح الذكور، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة.

وهدفت دراسة (نادر، نجوى غالب، 2018. بعنوان الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة في المعاهد الخاصة بمحافظ السويداء، إلى تقصي مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ذوي الاحتياجات العقلية الخاصة في ضوء متغيرات جهة العمل، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وقد تمت الدراسة على (60) من المعلمات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى المعلمات ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمات صالح المعلمات ذوات المستوى التعليمي المتوسط مقارنةً بقريناتهن من المستوى التعليمي الجامعي، كما وجدت فروق لصالح عدد سنوات الخبرة لصالح من تقل خبرتهن عن (5) سنوات مقارنة بمن تزيد عن (5) سنوات.

ودراسة (Faeq, D. K., & Ismael, Z. N. 2022 بعنوان تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي) هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي في الشركات الخاصة. وكان منهج الدراسة الوصفي التحليلي، وكان أداة الدراسة هو الاستبيان، وكانت عينة الدراسة (112) من العاملين في الشركات الخاصة في اقليم كردستان بالعراق،

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية) والأداء الوظيفي، كما وجدت الدراسة أن العدالة الاجرائية كان لها أقوى علاقة طردية مع الأداء الوظيفي.

ودراسة (Chen & Meier. 2021 بعنوان الاحتراق الوظيفي والاكتئاب لدى الممرضات: تحليل تلوي) وقد هدفت الدراسة إلى مراجعة وتحليل الدراسات المرتبطة بالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاكتئاب لدى الممرضات من خلال (37) دراسة، وتوصلت لوجود ارتباط إيجابي بين الاحتراق والاكتئاب لدى الممرضات.

ودراسة (Woo, et al. 2020 بعنوان انتشار الاحتراق الوظيفي عالمياً بين الممرضات: مراجعة منهجية وتحليل تلوي) وقد ركزت الدراسة على تحليل تلوي لجميع الأبحاث المتعلقة بانتشار الاحتراق الوظيفي لدى الممرضات في جميع انحاء العالم، وقد تضمن التحليل (113) دراسة و (61) تحليل تلوي شمل 45،539 ممرضا وممرضة في (49) دولة، وقد توصلت الدراسة أن نسبة انتشار الاحتراق الوظيفي في قطاع التمريض يبلغ (11.23%).

ودراسة (Lambert, E. et. Al. 2010 بعنوان (العلاقة بين العدالة التوزيعية والاجرائية والرضا عن الحياة والاحتراق ونية الدوران دراسة استكشافية) وقد هدفت الدراسة إلى البحث عن علاقة بين العادلة التوزيعية والاجرائية والرضا والاحتراق ونية الدوران في شركة أمنية خاصة تعمل في حراسة السجون في الغرب الأوسط في الولايات المتحدة الامريكية، وقد كانت أداة الدراسة الاستبيان، وكانت عينة الدراسة (160) من اجمالي العاملين في الاصلاحية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً كما أن مستويات العدالة الاجرائية كانت أكبر من مستويات العدالة التوزيعية ، كما وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين (العدالة الاجرائية والتوزيعية) والاحتراق الوظيفي ونية الدوران، في حين كانت العلاقة بين العدالة الاجرائية والرضا علاقة إيجابية قوية.

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد استفاد هذا البحث من الدراسات السابقة في العديد من العناصر من مفاهيم وإطار نظري ومنهجية بحث علمي، كما اتفق البحث مع الدراسات السابقة بالأبعاد المدروسة في متغيري (العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي)، وفي المنهج العلمي المستخدم المنهج الوصفي، وباستخدام مقياس ماسلاش كأداة لدراسة وتحليل الاحتراق الوظيفي، وقد تميز هذا البحث عن الدراسات السابقة بدراسته لأثر العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي في بيئة عمل وعينة مختلفة عن بيئات عمل وعينات الدراسات السابقة.

3- مشكلة البحث

يعاني الأفراد من المشاكل في وظائفهم، وذلك بسبب الضغوط الواقعة عليهم من بيئة العمل أو البيئة الخارجية خاصة في ظل الظروف الحالية الصعبة، وهذه الضغوط النفسية الخارجية وبفعل الضغوط الاقتصادية الناتجة عن صعوبة الأوضاع المعيشية تساهم في تضخيم حجم الضغوط الوظيفية الواقعة على الفرد، وفي هذا البحث سنحاول الكشف عن أثر أبعاد العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد في دير الزور، وفهم مصادر الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين فيها، وفهم أنماط الدافعية لديهم، والتي قد تختلف من فرد لآخر، بغية تحديد أفضل أنواع العدالة التنظيمية التي تعزز شعور الفرد الإيجابي بأنه يحصل على ما يستحق، والتي قد تساهم في تخفيض شعورهم بالاحتراق الوظيفي، فكلما كانت صورة المنظمة ايجابية لدى أفرادها أدى ذلك لرفع الروح المعنوية لديهم، وتقليل الفجوة الحاصلة من شعورهم السلبي بأنهم يحصلون على ثمن أقل مما يقدمونه للمنظمة، وبالمقابل فارتفاع شعور الفرد بالعدالة يؤدي لزيادة ثقته بالإدارة مما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والجماعي، ولتجسيد هذا البحث على أرض الواقع قام الباحث بدراسة ميدانية على الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد.

وبناءً على الإشكالية البحثية والدراسات السابقة يمكن صياغة سؤال البحث كالآتي:

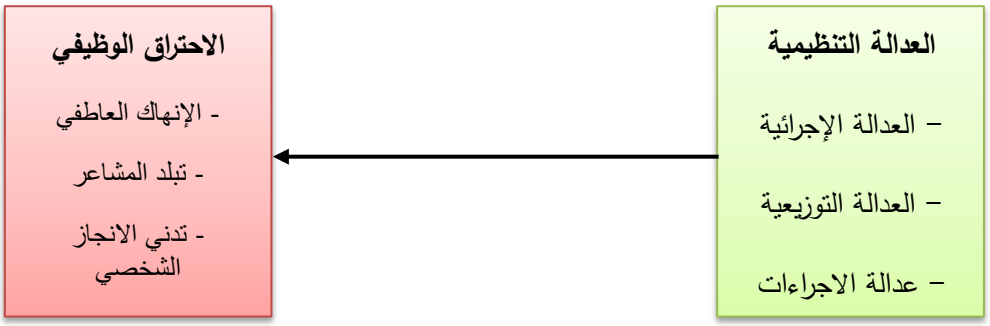
- هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد؟ ويمكن اشتقاق الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية التوزيعية على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد؟
- هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية الإجرائية على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد؟
- هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية التفاعلية على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد؟

4- فرضيات ونموذج البحث:

بناءً على مشكلة البحث وسؤاله الرئيسي، يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الآتية:

- **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المستشفى محل الدراسة**، ويمكن اشتقاق الفرضيات الفرعية الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي في المستشفى محل الدراسة.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي في المستشفى محل الدراسة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي في المستشفى محل الدراسة.

5- نموذج البحث:



الشكل رقم (1) نموذج العلاقة بين المتغيرات
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

6- أهمية البحث:

- **<u>الأهمية العلمية:</u>** يُعد هذا البحث من الأبحاث التي تسعى إلى إثراء المعرفة حول مفهومي العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، نتيجة ندرة الأبحاث حول العلاقة بين ظاهرتي العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وقد يعد نقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية، وقد استند الباحث على نظرية الصدمة (Chernless and Kranz. 1983) لتفسير الاحتراق الوظيفي، حيث ترى هذه النظرية أن الاحتراق الوظيفي يحدث عند تفاعل المتغيرات الشخصية مع ضغوط العمل وبيئة العمل.
- **<u>الأهمية العملية:</u>** تكمن أهمية البحث في معالجتها لموضوعات في علم السلوك التنظيمي، وهي الاحتراق الوظيفي والعدالة التنظيمية، فعدالة الاجراءات والتعليمات والقوانين والمكافآت والترقية تؤدي دوراً فعالاً في تقليل ضغوط العمل الواقعة على الفرد، مما يقلل من مصادر الاحتراق الوظيفي الفردية والتنظيمية، وذلك ما يساعد إدارة المستشفى على تخطيط برامج عدالة تنظيمية تقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين وتجنب الآثار السلبية له.

7- أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد.
- تحديد أثر أبعاد العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد.

8- أسلوب ومنهج البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، لملائمته أغراض البحث في الوصول لنتائج تساعد في فهم الواقع وتطويره، وسيتم الاعتماد في جمع البيانات على مصدرين، الأول نظري والثاني ميداني، ففي الجانب النظري تم الاطلاع على الكتب والمراجع والدوريات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث لبناء الخلفية النظرية لموضوع البحث، وفي الجانب الميداني تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، بوصفه أحد أدوات قياس العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وتم العمل على تحليل الاستبيان إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25) للوصول إلى إجابات أسئلة البحث.

9- مجتمع وعينة البحث:

تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع الممرضين العاملين في الهيئة العامة لمشفى الأسد في محافظة دير الزور والبالغ عددهم (110) ممرض، وقد جرى اختيار عينة عشوائية بسيطة بحسب وقد جرى اختيار عينة عشوائية بسيطة بحسب (Sekaran, U. 2003) ، وقد بلغ عدد أفراد العينة (80) ممرض.

10- حدود البحث:

للبحث حدود موضوعية وبشرية وزمانية ومكانية:

1- الحدود الموضوعية: تمثلت بدراسة موضوعي الاحتراق الوظيفي والعدالة التنظيمية.

2- الحدود البشرية: تمثلت بالتطبيق على الممرضين العاملين بالهيئة العامة لمشفى الأسد في محافظة دير الزور.

3- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفترة الزمنية خلال العام 2023م، لإعداد الجانب الميداني للبحث وإجراء التحليل على العينة المدروسة.

11- مصطلحات البحث:

تناول البحث المصطلحات والمفاهيم الآتية:

- **الاحتراق الوظيفي:** حالة من الانهاك العاطفي والانفعالي تؤدي لتبلد المشاعر وعدم التفاعل مع المستفيدين أو زملاء العمل، كما يتدنى مستوى الانجاز الشخصي نتيجة لما يتعرض له الفرد من ضغوط في العمل (Maslach & Jackson, 1996).
- **العدالة التنظيمية:** الشعور بالإنصاف الناتج عن عملية تبادل، وتشبه أي عملية تبادل تجاري، تكون بين الفرد ورب العمل (Levy-Leboyer. 2006).

الإطار النظري للبحث:

أولاً: الاحتراق الوظيفي Job Burnout:

يُعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر التي جذبت اهتمام الباحثين على مدى العقود الأربعة الماضية، حيث تناولت ابحاثهم الاحتراق بوصفه نتاج للضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد، ووُصف بأنه أكثر حدوثاً عند من يعملون في المهن الخدمية كالطب والتعليم وخدمة العملاء (Bilge, F. 2006. p1151). وحقيقة الأمر أن القوة الحقيقية لمصطلح الاحتراق تأتي من جذبه للتجارب الحقيقية للأشخاص في ميدان العمل المباشر وهذا ما جعله محل جدل في مجال البحث العلمي، وفي البداية كان موضع سخرية علمية باعتباره علم النفس غير العلمي، وعلى عكس الأبحاث الأخرى في مكان العمل والتي استخدمت نهجاً تنازلياً من أعلى لأسفل مشتق من نظرية علمية، كان للاحتراق هنا خصوصية حيث أن أبحاثه استخدمت نهجاً تصاعدياً من أسفل وحتى أعلى مشتقاً من تجارب الأشخاص في مكان عملهم (Maslach, C.et. al, 2001, 397-422).

1- تعريفات الاحتراق الوظيفي:

الاحتراق الوظيفي هو مجموعة أعراض وعلامات من الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وقلة الانجاز الشخصي، والتي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مباشر (Maslach, C., & Jackson, S. E.,1996,4)، كما يرى Pines & Aronson الاحتراق الوظيفي هو حالة من الاستنزاف العاطفي والجسدي والعقلي، الناتج عن التعامل طويل الأمد مع المواقف التي تتطلب جهداً عاطفياً (Pines, A., & Aronson, E.1988,4)، كما أن Schaufeli يعرف الاحتراق الوظيفي على أنه حالة من عدم القدرة لدى الفرد، يتم اكتشافها من خلال درجة ارهاقه العاطفي، أو ضعف التحكم العاطفي أو المعرفي، أو المسافة الذهنية بين الفرد ومحيطه في العمل (Schaufeli, et.Al,2020,3).

ومن خلال التعريفات السابقة نجد أن هناك نقاش حول الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي الذي افترضه (Maslach & Jackson) فكانت الابعاد المفترضة للاحتراق (الانهاك العاطفي، تبلد الشعور، تدني مستوى الانجاز الشخصي) حيث أن الفرد يُرهق عاطفياً بسبب ضغوطات وظروف العمل وبعد فترة يُدرك الفرد أنه ليس لديه ما يقدمه للوظيفة بمقابل ما تستهلك الوظيفة منه فيكوّن سلوك عدم الثقة ويشعر انه اقل فاعليّة ومن المفارقات أنه كلما زاد تفكير الفرد في الفشل كلما بدأ الفشل يغزوه.

وقد ركز تعريف (Pines & Aronson) على الأعراض النهائية للاحتراق الوظيفي أكثر من أسبابه المباشرة، التي أدت لهكذا أعراض، وبالتالي هذا التعريف يحصر أسباب الاحتراق بالاستنزاف العاطفي والجسدي، ويعزى ذلك بان المسبب الرئيسي للاحتراق ليس ردة فعل الفرد المباشرة مع أسباب الارهاق العاطفي بل تكمن المشكلة بالأسباب نفسها.

2- أبعاد الاحتراق الوظيفي:

تعددت أبعاد الاحتراق الوظيفي والتي نبعت من تعريفات الاحتراق التي وضعها العلماء والباحثون في مجال الاحتراق، وسيتم تناول أشهر الأبعاد المعروفة ذلك أن هذه الأبعاد مازالت محل دراسة وتطوير من قبل الباحثين تبعاً لما يستجد في مجال الاحتراق الوظيفي. ومن هذه الأبعاد حسب (Cartwright & Cooper. 2009,8-11)

2-1 الارهاق العاطفي: ويمثل البعد الأساسي للضغط الفردي للاحتراق، ويشمل فقدان الشعور والقلق الدائم، وتآكل الفرد عاطفياً وجسدياً مما يؤدي بالفرد لحالة من استنفاد الطاقة الشخصية لمواصلة العمل.

2-2 تبلد المشاعر: وهو التحول السلبي في استجابات الفرد السلوكية نحو الآخرين، والمواقف السلبية نحو العملاء، وفقدان المثالية حتى الوصول لحالة الانسحاب، وهذا البعد يسير بالاتجاه السلبي بمرور الوقت.

2-3 تدني مستوى الانجاز الشخصي: ويمثل التقييم الذاتي للاحتراق من قبل الفرد، وهو الاستجابة السلبية التي يكوّنها الفرد تجاه الذات واتجاه الانجازات الشخصية، ويشمل تدني الاحترام وانخفاض الانتاجية وعدم القدرة على تأقلم الفرد سواء في وظيفته أو في مكان العمل.

وعلى هذا يُصاب الفرد بالاحتراق الوظيفي من خلال تفاعل هذه الأبعاد حيث أن الارهاق العاطفي وتبدد الشخصية يكون بالاتجاه الايجابي اي كلما زادت مستويات هذين البُعدين كلما اقتربنا من حالة الاحتراق، في حين البُعد الثالث يكون باتجاه معاكس حيث كلما نقُصت مستويات هذا البُعد كلما زاد مستوى الاحتراق.

3- انتشار الاحتراق الوظيفي وتكاليفه:

لابد لنا أن نلقي الضوء على انتشار الاحتراق الوظيفي حسب الاحصائيات العالمية وفق ما يأتي، وفيما يأتي عدة أمثلة واحصائيات من الدراسات فيما يتعلق بانتشار الاحتراق الوظيفي وآثاره على صعيد الاقتصاد:

بحسب (Korunka et. al. 2011,25-28) وبحسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل (The European Agency For Safety and Health at Work) تصرّح أنه في كل ثلاث دقائق ونصف يموت فرد في الاتحاد الاوروبي لأسباب ذات صلة في العمل، وكل عام يموت 142.400 فرد في الاتحاد الأوربي بسبب الأمراض المهنية. ففي بريطانيا يشكو ثلثي الأفراد العاملين من الاحتراق والاجهاد الوظيفي، وتتراوح أعراضهم بين الصداع إلى النوبات القلبية. وفي النمسا يعاني 1.5 مليون نمساوي من الاحتراق الوظيفي. وفي ألمانيا: حسب خبراء التأمين الصحي في عام 2009 أن 22.1% من جميع الأفراد العاملين في حالة عدم القدرة على مواصلة العمل بسبب مشاكل نفسية واحتراق وظيفي، مع أن الرقم في عام 2007 كان 20.5% مما يدل على انتشار وشدة الأمراض النفسية المرتبطة بالعمل. وقدرت التكلفة السنوية للاحتراق الوظيفي في الانتاجية المفقودة بـ9 مليار يورو. في حين تقدم (McCormack & Cotter. 2013-3-5) أنه في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 2009 وجدت دراسة استقصائية أجرتها جمعية علم النفس الأمريكية أن 69% من جميع الأفراد العاملين شعروا ان وظيفتهم كانت مصدر للتوتر، وشعر 41% في التوتر خلال يوم العمل العادي، كما أفاد المعهد الوطني الامريكي للسلامة والصحة المهنية أن 26% من الأفراد العاملين غالباً ما يتعرضون للاحتراق والاجهاد في مكان عملهم، وقدّر هذا المعهد أن الاحتراق يكلف الشركات الأمريكية 300مليار دولار سنوياً، وان أكثر من 75% من جميع زيارات الأطباء مرتبطة بالإجهاد. وفي أستراليا وجد تقرير صادر عن جامعة ملبورن عام 2010 أن ضغوط العمل والاكتئاب الناتج عن الضغط المفرط في مكان العمل يكلف اقتصاد أستراليا 730 مليون دولار سنوياً.

ثانيا العدالة التنظيمية Organizational Justice:

1- تعريفات العدالة التنظيمية:

العدالة التنظيمية هي الإجراء أو القرار الذي يُفهم على أن صحيح بناءً على الأخلاق او الدين أو المساواة، والعدالة التنظيمية مشتقة من نظرية المساواة ل Adams (1965)، وترى (درة، 2008، 36) أن العدالة التنظيمية هي التوزيع العادل للمخرجات، وحيادية اتخاذ القرار والإجراءات والتعامل الحسن مع الأفراد داخل المنظمة. كما عرفها (سليمان & أميرة، 2020. 42) بأنها درجة إدراك الفرد بأن هناك فرقاً بين مايقدمه للمنظمة من جهد وخبرة ومستوى تعليم وبين ماتقدمه المنطمة بالمقابل من عوائد مادية ومعنوية، ووجود اجراءات دقيقة وغير منحازة، وتعاملات تتسم بالاحترام او اللباقة من طرف المشرف.

2- أبعاد العادلة التنظيمية:

مر تقسيم أبعاد العدالة التنظيمية في مراحل، كان أولها بُعد عدالة التوزيع الذي نادى به آدامز في ستينيات القرن الماضي، وفي السبعينيات تم إضافة عدالة الأجراءات بعد عدة دراسات شملت النظام القضائي، وفي الآخر بزغ بُعد عدالة التعامل والذي تم تقسيمه لاحقاً ليفصل بين التعاملات الانسانية والقانونية للأفراد.

2-1 العدالة التوزيعية: تعود جذور مفهوم العدالة التوزيعية لنظرية المساواة لAdams (1965)، حيث عرفها بأنها إدراك الموظفين بعدالة توزيع (النتائج أي مقارنة ما يحصلون عليه سواء عوائد مادية مثل الأجور أو معنوية كالتكريم والترقية (مقابل ما يقدمونه للمنظمة)، وعرفها (Rahman et al. 2015. 64) بأنها توزيع النتائج على الأفراد بناءً على الإنصاف والمساواة والحاجة، وأن العدالة التوزيعية تلعب دورا فعالا في تحسين نتائج العمل ورضا الموظفين، مما يحقق فاعلية المنظمة، وقد ذكر (جودة وآخرون، 2012، 412) انها شعور الأفراد بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من مخرجات قد تكون على شكل اجور او ترقية أو حوافز مقابل جهودهم المبذولة في العمل، فالأفراد لا يهتمون بكمية المخرجات وحسب بل وبعدالة توزيعها عليهم وفق الجهد المبذول، في حين يرى (Levy-Leboyer. 2006. 81) أن العدالة التوزيعية تحتاج لخطوات إدراك وهي:

- التقييم: وهو قياس المدخلات (مايقدمه الفرد من مستوى تعليمي، مهارة، الجهد المبذول، الوقت المستثمر في العمل) والمخرجات هي (عوائد مادية، ترقية، اهتمام، تقدير).
- المقارنة: وتكون بمقارنة الفرد لما يقدمه مقابل مايحصل عليه.
- السلوك: وهو إدارك العلاقة بين المدخلات والمخرجات.

في حين يضيف (عطا وآخرون، 2014. 131) أن من قواعد تقييم العدالة التوزيعية هي:

- قاعدة النوعية: تعني أن نظام توزيع المكافآت يجب ان يشمل جميع الأفراد بغض النظر عن خصائصهم (جنس، عرق، ودين).
- الحاجة: وتعني تلبية حاجات الأفراد بناءً على قاعدة افتراض تساوي الأمور الاخرى، بمعنى أنه إذا زادت المنظمة الاجور وكان هناك إمرأة متزوجة ولديها أطفال، وإمرأة اخرى غير متزوجة، وعلى افتراض تساوي الامور الاخرى، فإن المتزوجة تُقدم على الثانية العزباء.
- المساواة: تتمثل في منح المكافآت على أساس مساهمة الفرد في العمل، فمن يعمل بدوام كامل يمنح تعويضاً أكثر ممن يعمل بدوام جزئي.

2-2 عدالة الإجراءات: ظهر مفهوم عدالة الاجراءات كنتيجة بحوث قام بها ثيبوت ووالكر عام 1975 الذان قاما بدراسة حول طبيعة ردود أفعال الأفراد الذين كانوا محل منازعات قضائية، وقد توصلوا ان حكم الفرد على عدالة او عدم عدالة إجراء معين تتعلق ببُعدين:

- السيطرة على العملية: معنى قدرة الفرد على عن رأيه بما تعلق بالقرار.
- السيطرة على القرار: قدرة الفرد على تحديد النتيجة الفعلية للقضية، وقد توصل الباحثان لنتيجة أن الإجراءات المتبعة إذا كانت تتيح للأفراد أمكانية التعبير عن آرائهم فأن ذلك سيحسن تقبلهم لنتائج القرار ولو كان سلبياً (Greenberg & Colquitt. 2013, 528)، ويعرفها (جودة وآخرون، 2012. 412) بأنها عدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات ومحصلات نهائية يحصل عليها العاملون. يعتبر هذا التعريف مختصرا، حيث لم يوضح ماهية الإجراءات، والمعيار المعتمد للحكم على عدالتها.

ويوجد عدد من القواعد والمعايير للعدالة الإجرائية بحسب (عبد الله، 2008. 14)، وهي:

- القاعدة الاخلاقية: ونعني ان كل المعايير يجب أن تتوافق مع المعايير الأخلاقية السائدة لدى الأفراد.
- التمثيل: وتعني أن العدالة يجب أن تكون متوافقة مع قيم وتوقعات الأفراد.

– الاستئناف: وتتي منح الفرص البديلة لتبديل الفرارات إذا ظهر مبرر لذلك.
– عدم الانحياز: وتعني عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات اتخاذ القرار وتحقيقي منافع شخصية.
– الدقة: القرارات تُبنى على معلومات دقيقة وسليمة.
– الانسجام: وتعني أن تنسجم القرارات الخاصة بالمكافآت وتوزيعها على الجميع.

2-3 العدالة التفاعلية: وتعني مدى إحساس الفرد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية أو معرفة أسباب تلك الإجراءات أو أثناء تعاملهم مع متخذي القرارات فيما إذا كانوا يتعاملون مع الأفراد باحترام وتقدير، كما وتعتبر التفاعلات امتداداً لمفهوم العدالة الإجرائية، وتشير لطريقة تصرف الإدارة اتجاه الأفراد وترتبط بشكل أساسي بأسلوب تعامل المديرين مع المرؤوسين بدرجة من الاحترام والمصداقية والاحترام والتفاعل مع متخذي القرار.

3- أهمية العدالة التنظيمية:

يُنظر إلى العدالة التنظيمية كأحد أهم المتغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير على كفاءة الأداء الوظيفي لأفراد المنظمات، ويمكن إدراك أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات الآتية:

– إن العدالة التنظيمية تسلط الضوء على مصداقية نظام توزيع الأجور والحوافز في المنظمة.
– تؤدي لتحقيق السيطرة الفعلية والتمكن من عملية اتخاذ القرار.
– تنعكس العدالة التنظيمية سلوكياً على حالات الرضا عن الإدارة ونظم اتخاذ القرار، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالزام التنظيمي.
– العدالة التنظيمية تكشف عن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بُعد العدالة التفاعلية.
– العدالة التنظيمية تلعب دوراً في تحديد نظام المتابعة والرقابة والتقييم، والقدرة على تفعيل التغذية الراجعة، بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والانجازات عند أفراد المنظمة (برباوي وسليماني. 2017. 174).

الإطار العملي للبحث:

1- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ الاستبيانات المستوفاة والبالغ عددها (80) على البرنامج الاحصائي SPSS V.25 في الحاسب الآلي، وتم استخدام المعالجات الاحصائية الآتية:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة توزيع أفراد العينة بعد التطبيق حسب المتغيرات الديموغرافية محل الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لحساب ثبات اداة الدراسة.
- اختبار التوزيع الطبيعي.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لحساب صدق أداة الدراسة.
- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية للتعرف على تكرار اجابات أفراد عينة الدراسة.
- اختبار الانحدار البسيط.
- اختبار الانحدار المتعدد.
- تحليل التباين One Way ANOVA لمعرفة مدى الاختلافات بين آراء أكثر من مجموعتين.

2- الاحصاءات الوصفية لعينة البحث:

لتوصيف عينة البحث من حيث الخصائص، قام الباحث بإجراء التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية، وفي الجدول رقم (1) توضيح للتكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية:

الجدول قم (1) توزع عينة الدراسة

	النوع	**التكرار**	**النسبة**
1	ذكر	31	38.8
2	أنثى	49	61.2
	المجموع	80	%100
	العمر	**التكرار**	**النسبة**
1	أقل من 35 سنة	20	25.0
2	من 35 سنة وحتى 45 سنة	47	58.8
3	46 سنة فأكثر	13	16.2
	المجموع	80	%100
	عدد سنوات الخدمة	**التكرار**	**النسبة**
1	أقل من 5 سنوات	16	20.0
2	من 6 وحتى 10 سنوات	49	61.3
3	11 سنة فأكثر	15	18.7
	المجموع	**80**	**%100**
	المؤهل العلمي	**التكرار**	**النسبة**
1	ثانوية	8	10.0
2	مدرسة تمريض	33	41.3
3	معهد صحي	39	48.7
	المجموع	80	%100
	عدد ساعات العمل	**التكرار**	**النسبة**
1	5 ساعات	35	43.3
2	6 ساعات	39	48.7
3	7 ساعات فأكثر	6	8.0
	المجموع	80	%100

يوضح الجدول السابق توزيع عينة الدراسة من الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد، وبالنسبة للنوع فقد جاء في المرتبة الاولى الإناث بنسبة (61.2%) أما الذكور فقد كانت نسبتهم (38.7%)، وهذه نتيجة طبيعية لأن قطاع التمريض غالباً مايكون فيه الاناث بنسبة عالية و ذلك لاتجاه الاناث نحو العمل بهكذا قطاع. أما بالنسبة توزيع عينة الدراسة بحسب الفئة العمرية، حيث جاءت الفئة العمرية (من 35 وحتى 45 سنة) بنسبة أكبر (58.37 وتعكس هذه النسبة أن الكوادر ذات فئة عمرية واعية بالقدر الكافي وذات تجربة كافية للعمل في القطاع الصحي، وبالنسبة لعدد سنوات الخدمة فقد جاء في المرتبة الأولى (من 6 وحتى 10 سنوات) بنسبة (61.3%) وتعكس هذه النسبة اكتساب الأفراد للخبرة الكافية في القطاع الصحي، وبالنسبة لعدد ساعات العمل فقد كانت نسب (5 ساعات و6 ساعات) متقاربة نوعا ما بنسب (43.3 و 48.7 على التوالي) وذلك لأن نظام الهيئة العامة للمشفى يقتضي نظام العمل بالورديات حتى يتمكن الطاقم الطبي من الراحة والاستعداد في حالات الطوارئ. أما المؤهل العلمي فقد كانت

نسبة شهادة المعهد الصحي هي النسبة الأكبر (48.7) وهذا يعكس تطبيق القانون وتوظيف كوادر بشهادات متخصصة في الهيئة، وذلك لأن من شروط العمل في التمريض هو شهادة معهد صحي أو مدرسة تمريض.

3- أداة البحث:

حيث أن هذه الدراسة قد اتبعت المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي وهدفت إلى التعرف العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الهيئة العامة لمشفى الأسد، لذلك تم اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تم إعداد استبيان مكونة من:

- **أولاً:** البيانات الأولية: النوع – العمر – عدد سنوات الخدمة – المؤهل العلمي – عدد ساعات العمل.
- **ثانياً:** العدالة التنظيمية، وتضمن (25) عبارة وذلك في 3 أبعاد وهي:
  - البعد الأول: العدالة التوزيعية ويتضمن 5 عبارات.
  - البعد الثاني: العدالة الاجرائية وتضمن 5 عبارات.
  - البعد الثالث: العدالة التفاعلية وتضمن 5 عبارات.
- **ثالثاً:** الاحتراق الوظيفي، وتضمنت (22) عبارة، وذلك في ثلاثة أبعاد وهي:
  - البعد الأول: الانهاك العاطفي ويتضمن 9 عبارات.
  - البعد الثاني: تبلد المشاعر وتضمن 5 عبارات.
  - البعد الثالث: تدني الانجاز الشخصي وتضمن 8 عبارات.

3-1 مقياس العدالة التنظيمية: يتكون من (15) عبارة تقيس 3 أبعاد (العدالة التوزيعية، الاجرائية، والتفاعلية)، ويتم الاجابة على فقرات المقياس وفق التدرج (غير موافق أبداً، مغير موافق، محايد، موافق، وموافق بشدة) بالدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

الثبات: لقد تم التاكد من ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ: وذلك بين كل بُعد والدرجة الكلية وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (2) معامل ألفا كرونباخ لمحور العدالة التنظيمية

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحور
المحور الأول العدالة التوزيعية	5	0.913
المحور الثاني العدالة الإجرائية	5	0.783
المحور الثالث العدالة التفاعلية	5	0.788
الثبات العام لمحور العدالة التنظيمية	15	0.877

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.877) لاجمالي فقرات الاستبيان، فيما تراوح ثبات المحاور بين 0.783 كحد أدنى و 0.913 كحد أعلى، وهذا يدل على أن استبيان العدالة التنظيمية يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد والمقياس ككل وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (3) ارتباط كل محور مع المقياس ككل

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول العدالة التوزيعية	0.835	0.01
المحور الثاني العدالة الإجرائية	0.907	
المحور الثالث العدالة التفاعلية	0.824	

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط كل محور من محاور العدالة التنظيمية محل الدراسة موجبة ودالة احصائيا عند مستوى (0.01) وكان الحد الادنى هو (0.824) والحد الأعلى (0.907).

3-2 مقياس الاحتراق الوظيفي:

يتكون مقياس الاحتراق الوظيفي من 22 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد هم (الانهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني الانجاز الشخصي)، وتتم الاجابة على فقراته وفق التدرج (لايحدث اطلاقاً تقدر بصفر (0)، يحدث بعض المرات في السنة أو أقل (1)، يحدث مرة واحدة في الشهر على الأقل (2)، يحدث بعض المرات في الشهر (3)، يحدث مرة واحدة في الأسبوع (4)، يحدث بعض المرات في الأسبوع (5)، ويحدث كل يوم (6)). (Maslach et. al. 2013. 69)

ويتم تقييم درجة الاحتراق الوظيفي وفق ما يأتي:

1- احتراق وظيفي مرتفع: يعاني فيه الفرد من مستوى مرتفع من الانهاك العاطفي + مستوى مرتفع من تبلد المشاعر + مستوى منخفض من تدني الانجاز الشخصي.

2- احتراق وظيفي متوسط: يعاني فيه الفرد من مستوى متوسط من الأبعاد الثلاثة على حد سواء.

3- احتراق وظيفي منخفض: يعاني فيه الفرد من مستوى منخفض من الانهاك العاطفي + مستوى منخفض من تبلد المشاعر + مستوى مرتفع من تدني الانجاز الشخصي.

وتُحسب النتائج وفق تقسيم المستويات بحسب كل بُعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (4) سلم مستويات الاحتراق الوظيفي

البُعد	مستوى مرتفع	مستوى معتدل	مستوى منخفض
الانهاك العاطفي	30 درجة فما فوق	29-18 درجة	17-0 درجة
تبلد المشاعر	12 درجة فما فوق	11-6 درجة	5-0 درجات
تدني الانجاز الشخصي	33-0 درجة	39-34 درجة	40 درجة فما فوق

Maslach et. al. 2013

ثبات المقياس: لقد تم التاكد من ثبات المقياس عن طريق (معادلة الفا كرونباخ Cronbach's Alpha): وذلك بين كل بُعد والدرجة الكلية وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (5) معامل ألفا كرونباخ لمحور الاحتراق الوظيفي

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحور
المحور الأول الانهاك العطفي	9	0.909
المحور الثاني تبلد المشاعر	5	0.762
المحور الثالث تدني الانجاز الشخصي	8	0.873
الثبات العام لمحور الاحتراق الوظيفي	22	0.904

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.904) لاجمالي فقرات الاستبيان، فيما تراوح ثبات المحاور بين 0.762 كحد أدنى و 0.909 كحد أعلى، وهذا يدل على أن استبيان الاحتراق الوظيفي يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد والمقياس ككل، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (6) ارتباط كل محور مع المقياس ككل

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول الانهاك العطفي	0.843	0.01
المحور الثاني تبلد المشاعر	0.917	
المحور الثالث تدني الانجاز الشخصي	0.928	

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط كل محور من محاور الاحتراق الوظيفي محل الدراسة موجبة ودالة احصائيا عند مستوى (0.01) وكان الحد الادنى هو (0.843) والحد الأعلى (0.928).

4- عرض نتائج البحث ومناقشتها:

4-1 اختبار التوزيع الطبيعي:

تم اختبار طبيعة البيانات لمعرفة أي الاختبارات والتحاليل الممكن استخدامها، تم إجراء اختبار كولموغروف-سيمرنوف (Kolmogorov-Smirnove test) لتوضيح اعتدالية البيانات، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (7) اعتدالية البيانات للمحورين المدروسين

المحاور	الإحصائية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لمحور العدالة التنظيمية	0.09	0.200
الدرجة الكلية لمحور الاحتراق الوظيفي	0.07	0.072

ويتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha > 0.05$) لكل من توزيعي درجات العينة على اختباري العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ممايعني أننا سنستخدم الأساليب الاحصائية للبيانات المعلمية للأخذ بعين الاعتبار.

4-2 نتائج تحليل مستوى توافر العدالة التنظيمية:

تم تحليل النتائج باستخدام التحليل الإحصائي (T) لعينة واحدة (One sample Test) للوصول إلى المتوسطات الحسابية لآراء أفراد العينة والانحراف المعياري لإجاباتهم، ومن خلال النتائج سنعرف أي أبعاد العدالة التنظيمية هي الأعلى نسبة في توافراها، وكذلك الأبعاد الأقل توافراً، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (8) نتائج تحليل مستوى العدالة التنظيمية باستخدام One sample Test

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط لمجتمع البحث بدرجة ثقة قدرها 95%		المستوى	معنوية الاختبار
					الدرجة الدنيا	الدرجة العليا		
1	العدالة التوزيعية	3.15	0.7653	%63	%60	%67	عالية	0.000
2	العدالة الإجرائية	2.99	0.6323	%59.8	%57	%61	متوسطة	0.000
3	العدالة التفاعلية	2.74	0.6654	%54.8	%51	%58	متوسطة	0.000
متوسط العدالة التنظيمية		2.96	0.5478	%59.2	%56	%62	متوسطة	0.000

ويتضح من الجدول أعلاه أن مستوى توافر العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي الكلي (2.96) بانحراف معياري وقدره (0.5478) بنسبة (59.2%)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة بمستوى متوسط على ممارسة العدالة التنظيمية، ويلاحظ ان العدالة التوزيعية كانت بنسبة عالية (63%) بمتوسط حسابي وقدره (3.15) وانحراف معياري وقدره (0.7653) مما يشير إلى أن الأفراد راضين عن عن تناسب الأعباء المهنية الواقعة على عاتقهم وهناك عدالة في توزيعها، كما أن الأفراد يحصلون على مكافآت تتناسب مع مجهودهم الإضافي، ويرى الباحث أن هذه النتيجة واقعية خاصة بعد اقرار نظام الحوافز الجديد من قبل اللجنة العليا للحوافز والمكافآت لعدد من الجهات العامة من ضمنها القطاع الصحي. وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (نور الدين وآخرون. 2020) ودراسة (Faeq & Ismael 2022) حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن مستوى توفر العدالة التنظيمية كان متوسطاً.

4-3 نتائج تحليل مدى معاناة الممرضين من الاحتراق الوظيفي:

تم تحليل النتائج باستخدام التحليل الإحصائي (T) لعينة واحدة (One sample Test) للوصول إلى المتوسطات الحسابية لآراء أفراد العينة والانحراف المعياري لإجاباتهم، وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (9) نتائج تحليل مستوى الاحتراق الوظيفي باستخدام One sample Test

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	النسبة المقدرة	الانحراف المعياري	المستوى
1	الانهاك العاطفي	2.95	42 درجة	0.773	مرتفع
2	تبلد المشاعر	2.89	41 درجة	0.731	مرتفع
3	تدني الانجاز الشخصي	2.86	41 درجة	0.716	منخفض
الاحتراق الوظيفي		2.86	40 درجة	5.95	مرتفع

ويتضح من الجدول السابق وعلى ضوء سلم تقييم ماسلاش في الجدول رقم (4)، أن بُعد الانهاك العاطفي جاء بمستوى مرتفع وقدره (42 درجة) لأنه فوق (30) درجة حسب سلم تقييم ماسلاش وبانحراف معياري (0.773) ومنها أن الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد يعانون من انهاك عاطفي بمستوى مرتفع ، وكذلك بُعد تبلد المشاعر بمستوى مرتفع (34 درجة) وهو فوق (12) درجة وبانحراف معياري (0.731)، وبالنسبة لتدني الانجاز الشخصي فقد جاء بمستوى (41 درجة) وبانحراف معياري (0.7166) وبحسب سلم ماسلاش فإنه يعتبر مستوى منخفض، وعلى هذا فإننا نستنتج أن الاحتراق الوظيفي والذي كان بمقدار (40 درجة) لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد كان مرتفع للغاية، وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة (المطيري وآخرون، 2022) حيث كان مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الحكومي في مدينة الرياض كان مرتفعاً، ، في

حين لم توافق هذه النتيجة دراسة (مريم، 2019) حيث كان مستوى الاحتراق الوظيفي بين الممرضين بدرجة المتوسط. ويبرر الباحث هذه النتيجة بسبب الضغوط النفسية التي يعاني منها الممرضون واستنزاف مواردهم النفسية وخاصة في ظل الأوضاع الحالية والتي تقتضي من الممرض العمل حتى بعد الدوام لتحسين وضعه المعيشي، وخاصة أن هذه المستشفى هي المستشفى الحكومي الوحيد في المحافظة.

4-4 نتائج اختبار الفرضيات:

4-4-1 الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد، ولاختبار هذه الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار البسيط كما يأتي:

الجدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر العدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	R	R Square	F المحسوبة	F	ß	Tالمحسوبة	P-Value
الاحتراق الوظيفي	العدالة التوزيعية	0.375	0.141	21.091	0.000	-0.289	-4.625	0.000

يوضح الجدول أعلاه أنه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي، حيث أن معامل التحديد (R^2=0.375) ويعني ذلك ان العدالة التوزيعية تفسر مانسبته (14.4%) من التباين في الاحتراق الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يشير إلى أن (0.141) من الاحتراق الوظيفي هو ناتج من العدالة التنظيمية، كما بلغت قيمة معامل انحدار (ß) (-0.289) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التنظيمية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.289)، ويؤكد معنوية الانحدار قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (21.091) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01).

4-4-2 الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد، ولاختبار هذه الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار البسيط كما يأتي:

الجدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر العدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	R	R Square	F المحسوبة	F	ß	Tالمحسوبة	P-Value
الاحتراق الوظيفي	العدالة الاجرائية	0.276	0.077	20.624	0.000	-0.276	-3.658	0.000

يوضح الجدول أعلاه أنه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للعدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي، حيث أن معامل التحديد (R^2=0.077) ويعني ذلك ان العدالة التوزيعية تفسر مانسبته (7.7%) من التباين في الاحتراق الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يشير إلى أن (0.077) من الاحتراق الوظيفي هو ناتج من العدالة التنظيمية، كما بلغت قيمة معامل انحدار (ß) (-0.276) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التنظيمية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.276)، ويؤكد معنوية الانحدار قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (20.624) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01).

4-4-3 الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد، ولاختبار هذه الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار البسيط كما يأتي:

الجدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر العدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	R	R Square	F المحسوبة	F	ß	Tالمحسوبة	P-Value
الاحتراق الوظيفي	العدالة التفاعلية	0.378	0.143	32.415	0.000	-0.425	-6.378	0.000

يوضح الجدول أعلاه أنه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للعدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي، حيث أن معامل التحديد (R^2=0.143) ويعني ذلك ان العدالة التوزيعية تفسر مانسبته (14.3%) من التباين في الاحتراق الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يشير إلى أن (0.143) من الاحتراق الوظيفي هو ناتج من العدالة التنظيمية، كما بلغت قيمة معامل انحدار (ß) (-0.425) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التنظيمية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.425)، ويؤكد معنوية الانحدار قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (32.415) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01).

- قام الباحث باختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد، من خلال استخدام تحليل الانحدار البسيط وفق مايأتي:

الجدول رقم (13) نتائج تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	R	R Square	F المحسوبة	F	ß	Tالمحسوبة	P-Value
	العدالة التنظيمية	0.494	0.244	81.065	0.000	-0.494	-8.985	0.000

يوضح الجدول أعلاه أنه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي، حيث أن معامل التحديد (R^2=0.244) ويعني ذلك ان العدالة التنظيمية تفسر مانسبته (24.4%) من التباين في الاحتراق الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يشير إلى أن (0.244) من الاحتراق الوظيفي هو ناتج من العدالة التنظيمية، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (ß) بقيمة (-0.494) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التنظيمية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.494)، ويؤكد معنوية الانحدار قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (81.065) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01). وبالتالي يمكن القول إنه كلما توافرت العدالة التنظيمية بشكل أكبر كلما ساهم ذلك في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد.

- ثم قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر أبعاد العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في الهيئة العامة لمستشفى الأسد، وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر أبعاد العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	ß	R	R Square	F المحسوبة	F	Tالمحسوبة	P-Value
الاحتراق الوظيفي	التوزيعية	-0.234	0.523	0.273	62.016	0.000	-2.785	0.000
	الاجرائية	-0.306					-6.354	0.000
	التفاعلية	-0.382					-6.282	0.000

من أجل معرفة تأثير أبعاد العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كما في الجدول السابق، والذي اعُتبرت فيه متغيرات العدالة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) كمتغيرات تفسيرية ومتغير الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع، وقد أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) والبالغة (62.016) بدلالة (0.00)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر ما نسبته 27% من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك عند مستوى دلالة (0.01)،

وبالنسبة لمتغير العدالة التوزيعية فقد بلغت قيمة معامل انحدار بيتا (0.234−) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فكلما تحسنت العدالة التوزيعية بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.23 درجة). وبالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية فقد بلغت قيمة انحدار بيتا (0.306−) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فكلما تحسنت العدالة الإجرائية بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.30 درجة). وبالنسبة لمتغير العدالة التفاعلية فقد بلغت قيمة انحدار بيتا (0.382−) وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات، فكلما تحسنت العدالة التفاعلية بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي بنسبة (0.38).

4-5 اختبار أثر المتغيرات الديموغرافية:

4-5-1 اختبار أثر النوع على الاحتراق الوظيفي: حيث تم تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة حول مستوى الاحتراق الوظيفي والتي تُعزى للنوع، وذلك بالاعتماد على اختبار (T- Test).

الجدول رقم (14) جدول نتائج الفروق في الاحتراق الوظيفي حسب متغير النوع

البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	ذكر	23	2.98	0.560	0.806	0.423 غير دالة
	أنثى	37	2.85	0.624		

ومن الجدول السابق نجد أن قيمة (ت=0.806) عند مستوى دلالة (0.423) وهي غير دالة إحصائيا، بالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير النوع. وهي نتيجة تتوافق مع دراسة (ظافر، 2021) حيث توصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى للنوع. في حين خالفت هذه النتيجة دراسة (مريم، 2019) حيث وجدت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

4-5-2 اختبار أثر المتغيرات الديموغرافية (العمر، عدد سنوات الخدمة، عدد ساعات العمل، والمؤهل العلمي) على الاحتراق الوظيفي: حيث تم تحليل متوسطات إجابات أفراد العينة حول مستوى الاحتراق الوظيفي والتي تُعزى لمتغيرات (العمر، عدد سنوات الخدمة، عدد ساعات العمل، والمؤهل العلمي) بالاعتماد على اختبار التباين الاحادي (ANOVA).

الجدول رقم (15) نتائج اختبار التباين الاحادي (ANOVA) لمتغيرات العمر، عدد سنوات الخدمة عدد ساعات العمل، والمؤهل العلمي

البعد	المتغير المدروس	One Way ANOVA					
		داخل المجموعات		بين المجموعات		اختبار F	مستوى الدلالة
		درجة الحرية	المتوسط	درجة الحرية	المتوسط		
الاحتراق الوظيفي	العمر	57	0.364	2	0.210	0.576	0.565
	عدد سنوات الخدمة	57	0.358	2	0.384	1.071	0.350
	عدد ساعات العمل	57	0.345	2	0.773	2.245	0.115
	المؤهل العلمي	57	0.362	2	0.277	0.766	0.469

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلال إحصائية للاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغيرات (العمر، عدد سنوات الخدمة، ساعات العمل، المؤهل العلمي)، حيث كان مستوى الدلالة (0.565، 0.350، 0.115، 0.469) على التوالي وكانت جميع

مستويات الدلالة أعلى من 0.05، بالتالي لايوجد فروق في الاحتراق تُعزى لمتغيرات (العمر، عدد سنوات الخدمة، عدد ساعات العمل، الشهادة العلمية). وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة ظافر، 2021) حيث توصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى للمتغيرات (عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)، كما وافقت هذه النتيجة جزئياً دراسة (مريم، 2019) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحتراق الوظيفي تُعزى لعدد سنوات الخدمة.

النتائج والتوصيات:

1- النتائج:

- دلت النتائج السابقة إلى أن مستوى توافر العدالة التنظيمية جاء بنسبة متوسطة لدى الممرضين في الهيئة العامة لمشفى الأسد، وقد حازت العدالة التوزيعية على النسبة الأعلى من الممارسة بحسب آراء الممرضين في المستشفى محل الدراسة، تلاها العدالة التفاعلية ثم الإجرائية.
- مستوى معاناة الممرضين من الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الانهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني مستوى الانجاز الشخصي) كان مرتفعاً بحسب آراء عينة أفراد الدراسة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الاجرائية، والتفاعلية) في الاحتراق الوظيفي، حيث كلما زاد مستوى توفر العدالة التنظيمية كلما قلت مستويات الشعور بالاحتراق الوظيفي، وقد كانت أكثر الأبعاد تأثيراً في الاحتراق الوظيفي هي العدالة التفاعلية تليها العدالة الإجرائية، وأقلها تأثيراً كانت العدالة التوزيعية.
- لايوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى للمتغيرات (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة، عدد ساعات العمال، والمؤهل العلمي).

2- التوصيات:

- العمل على تطوير البُنى التنظيمية لتحقيق الشعور بالعدالة التنظيمية، وتنمية إدراك الممرضين بأهمية العدالة التنظيمية والذي سينعكس ايجابياً على الأداء الاجمالي للمشفى، خاصة في ظل تعديل نظام الحوافز الخاص بالقطاع الطبي.
- ترسيخ مفهوم العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى الممرضين من خلال عقد الندوات وحملات التوعية التثقيفية ولو عبر وسائل التواصل الاجتماعي بمايشعرهم بضرورة وجود مبررات للعدالة وإحاطتهم علماً بخطر الاحتراق الوظيفي.
- إعداد برامج ارشادية لخفض الشعور بالاحتراق الوظيفي، ويجب أن تتضمن هذه البرامج مقترحات من الممرضين أنفسهم حول الأسلوب المناسب والمادة الارضادية بما يناسب واقع متطلباتهم الوظيفية، وهذا مايعزز شعورهم بالعدالة من خلال المشاركة في إعداد البرامج.
- ضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية التخصصية التي يخضع لها الممرضون، ويمكن ذلك من خلال التعاون مع المنظمات الانسانية الموجودة في المدينة، وذلك لزيداة مستوى أداء الممرض وتعليمه كيفية التعامل مع المواقف الضاغطة والتكيف معها.
- اقتراح برامج ترفيه وندوات ترفيهية تعليمية بالتعاون مع منطمة الصحة العالمية العاملة في المدينة للمرضين الذين يعانون من مستويات احتراق وظيفي عالية بقصد خفض هذه المستويات.

معلومات التمويل :

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع:

1- البدراني، حمد والهندي، وحيد. (2011)، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

2- برباوي، كمال، وسليماني، الياس. (2017). علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية. مجلة دراسات، العدد الاقتصادي، (1)8، جامعة الأغواط. الجزائر.

3- جودة، عبد المحسن ودكروري، ابراهيم وخشان، عبد النبي. (2012). العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي. المجلة المصرية للدراسات التجارية بمصر، 03(36)، 409-436.

4- درة، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. الأردن، دار الرضوان للنشر والتوزيع.

5- زيد، جمال درهم والزعيمي، حورية سمير. (2022). أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي (دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية بأمانة العاصمة صنعاء)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، ع34. 390- 417.

6- سعيد بن علي بن ظافر. (2021). "الاحتراق الوظيفي: الأسباب والعلاج"، دراسات في التعليم العالي، 19(19)، 138-164.

7- سليمان تيش تيش، وخياط، أميرة. (2020). العدالة التنظيمية، المحددات والنتائج، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (2)12. 39-59.

8- شوكي، ناريمان وخونده، همام. (2022). العدالة التنظيمية والحد من ظاهرة الاختطاف العاطفي، دراسة حالة العاملين في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، (3)38. 97-141. https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/ecoj/article/view/6613

9- عبد الله، أنيس. (2008). العدالة التنظيمية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، العراق، 4(12)، 9-31.

10- عطا، خالدية، والعزاوي، مها بريسم. (2014). العدالة التنظيمية وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في رئاسة الجامعة المستنصرية، مجلة كلية المأمون، ع23، 119-157.

11- المطيري، نوف، المطيري، منى، المطيري الهنوف. (2022). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للمرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، المجلة العربية للعوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(28)، 140-156.

12- نادر، نجوى غالب. (2021). الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات ذوي الحاجات العقلية الخاصة في المعاهد الخاصة بمحافظة السويداء .مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية (2)34. https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/eduj/article/view/492

المراجع الأجنبية :

13- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. Social Behavior and Personality: an international journal, 34(9), 1151-1160
14- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (Eds.). (2009). The Oxford handbook of organizational well-being. Oxford Handbooks. 8-11.
15- Faeq, D. K., & Ismael, Z. N. (2022). Analyzing the Relationships Between Organizational Justice and Job Performance. International journal of Engineering, Business and Management, 6(5).
16- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2013). Handbook of organizational justice. Psychology Press. 526-540.
17- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., & Borza, A. (2011). Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders Burnout: Definition, recognition and prevention approaches. 20-24.
18- Levy-Leboyer, Claude. (2006). La motivation au travail: modèles et stratégies. France. Editions d'organisation.
19- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Leiter MP Maslach burnout inventory manual. Palo Alto: California Consulting Psychological Press Inc.p 4.
20- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2013). Maslach Burnout Inventory: manual and non-reproducible instrument and scoring guides; forms included: general (MBI-GS), human services (MBI-HSS), et educators (MBI-ES). Mind Garden.
21- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual review of psychology, 52(1), 397-422.
22- McCormack, N. (2014). Managers, stress, and the prevention of burnout in the library workplace. In Advances in librarianship. Emerald Group Publishing Limited. 216-219.
23- McCormack, N. (2014). Managers, stress, and the prevention of burnout in the library workplace. In Advances in librarianship. Emerald Group Publishing Limited. 216-219.
24- Pines, A., & Aronson, E. (1988). Career burnout: Causes and cures. Free press. 1-24.
25- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. International journal of environmental research and public health, 17(24), 9495.
26- Sekaran, U. (2003). Determining sample size. Sekaran. Uma (4th Eds.), Research methods for business: A skill building approach, 263-298.
27- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. Journal of psychiatric research, 123, 9-20.
28- Chen, C., & Meier, S. T. (2021). Burnout and depression in nurses: A systematic review and meta-analysis. International Journal of nursing studies, 124, 104099.