

السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي
" دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة المنوفية "

**Job happiness as a mediating variable in the relationship
between organizational justice and job burnout
"A field study on Menoufia University hospitals"**

إعداد الباحثين

ولاء نجيب عبدالحليم شلبي	حافظ محمد فريد حامد
مدرس إدارة الأعمال	مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي للعلوم الإدارية	المعهد العالي للعلوم الإدارية
جناكليس- البحيرة	الكوثر - سوهاج

أحمد عبدالفتاح محمد شلبي
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي للعلوم الإدارية
جناكليس- البحيرة

Ashmo1976@gmail.com

السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي " دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة المنوفية "

ملخص البحث:

يستهدف هذا البحث الوقوف على أبعاد العدالة التنظيمية، كما يستهدف البحث التعرف على أبعاد الاحترق الوظيفي وأثر استخدام السعادة الوظيفية كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي، كما يهدف البحث إلى توصيف مدى الاختلاف بين العاملين في مستوى توافر أبعاد (العدالة التنظيمية- الاحترق الوظيفي- السعادة الوظيفية)، وذلك وفقاً لنوع الوظيفة (طبيب مقيم- طبيب بشري- أخصائي تمرير- فني تمرير). وقد اعتمد الباحثون على أسلوب الدراسة الميدانية للقيام بجمع وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من عينة البحث، والبالغ حجمها ٣٨٠ مفردة.

وتوصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود تأثير مباشر ومعنوي للعدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمرير بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية، كما تبين وجود تأثير سلبي معنوي للسعادة التنظيمية على الاحترق الوظيفي ووجود أثر ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الاحترق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمرير بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية، كما تبين وجود تأثير سلبي معنوي غير مباشر بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي بتوسيط السعادة التنظيمية، كما تبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين حول مستوى الاحترق الوظيفي بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة موجه لصالح فئة طبيب مقيم، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين حول العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة موجه نحو فئة فني التمرير.

مصطلحات أساسية: العدالة التنظيمية- الاحترق الوظيفي- السعادة الوظيفية.

Abstract:

This research aims to identify the dimensions of organizational justice. The research also aims to identify the dimensions of job burnout and the effect of using job happiness as a mediating variable on the relationship between organizational justice and job burnout. The research also aims to describe the extent of the difference between employees in the level of availability of the dimensions of (organizational justice - job burnout – Job happiness), according to the type of job (resident doctor - medical doctor - nursing specialist - nursing technician). The researcher relied on the field study method to collect and analyze the primary data collected from the research sample, which amounted to 380 items.

The researcher reached a set of results, the most important of which is the presence of a direct and significant effect of organizational justice on the feeling of job happiness among first-year doctors and nurses at the university hospitals of Menoufia University. It also showed that there is a negative and significant effect of organizational happiness on job burnout and the presence of a significant effect of organizational justice on job burnout. Among workers in the first grade of doctors and nurses at the University Hospitals of Menoufia University, it was also shown that there is a negative, indirect, significant effect between organizational justice and job burnout, mediated by organizational happiness. It was also shown that there are statistically significant differences between the perceptions of employees about the level of job burnout at the University Hospitals of Menoufia University according to the type of job. It is directed towards the category of resident doctor, and there are statistically significant differences between employees' perceptions of organizational justice and job happiness, at the University Hospitals of Menoufia University according to the type of job directed towards the category of nursing technician.

Key terms: organizational justice - job burnout - job happiness

مقدمة:

يعد القطاع الصحي من القطاعات الحيوية التي تساهم في تقديم خدمة في غاية الحساسية، حيث شهد القطاع الصحي العديد من التحديات وضغوط وصراعات تنظيمية شديدة، مما يزيد من حجم أعباء العمل ومن ثم، الآثار السلبية على العاملين، حيث يواجه العاملون في المنظمات بصفة عامة والعاملون في المستشفيات بصفة خاصة تحديات وضغوط عديدة تسبب حالة من القلق وينتج عنها تولد مشاعر مضطربة متعددة وملينة بالإحباط، ومن هذه التحديات ظاهرة الاحتراق الوظيفي، التي تعد من الأمراض الشائعة في هذا العصر، حيث إنها حالة من الإنهاك العاطفي والتوجهات السلبية، التي يصاب بها الأفراد نتيجة لما يتعرضون له من ضغوط مختلفة، منها مواقف وممارسات تنظيمية داخلية تؤثر على استقرارهم النفسي، وتنعكس سلباً على سلوكهم وتوجهاتهم داخل العمل. وتتمثل هذه الظاهرة بشعور العاملين بنفاذ طاقتهم وعجزهم عن العطاء، وأداء مهام العمل اليومية بالصورة المطلوبة (الكلوت، ٢٠١٧).

وتسعى المنظمات إلى الاهتمام بمواردها البشرية لأجل المحافظة عليها حيث يعد المورد البشري أهم الموارد المتاحة في إطار المنظمات الصحية التي تسعى إلى تحقيق جودة أداء الخدمات الصحية المقدمة للمرضى (Eriguc et al, 2014)، ويتوقف نجاح تلك المنظمات على مدى القدرة على تحقيق العدالة التنظيمية التي تعد أحد أهم المتغيرات التنظيمية وأساس النجاح من خلال التأثير على المخرجات التنظيمية من خلال التعامل مع العاملين على أساس من العدل والمساواة في التعامل (بجاج، ٢٠١٨).

وتنعكس العدالة التنظيمية التي تمارسها الإدارة سلوكياً على الأداء الوظيفي للعاملين، وزيادة دافعتهم، ورغبتهم في العمل، وشعورهم بالسعادة الوظيفية. فالسعادة الوظيفية تعد ظاهرة تحتاج إلى مزيد من الدراسة؛ فهي عنصر أساسي وجوهري لنجاح العمل واستمراريته ولسعادة الفرد على المستوى الشخصي، وجزء أصيل من هويته، وتنعكس على مختلف جوانب حياته الاجتماعية والمهنية (ناصف، ٢٠١٩).

وفي ضوء ما سبق، تستهدف الدراسة الحالية توضيح الدور الذي يمكن أن تلعبه السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنوفية.

١ - الإطار النظري:

١/١ العدالة التنظيمية:

١/١/١ مفهوم العدالة التنظيمية:

يرى (Mahmood, et al., 2023) أن العدالة التنظيمية هي تصور العدالة والإنصاف داخل المنظمة وهو ينطوي على توزيع الموارد والمكافآت والفرص، فضلاً عن الإجراءات والتفاعلات لاتخاذ القرارات، وفي هذا السياق يذهب (Park & Kim, 2023) إلى أن العدالة التنظيمية تشير إلى العدالة والإنصاف في مكان العمل، لا سيما فيما يتعلق بمعاملة الموظفين وتخصيص الموارد والمكافآت وهو مفهوم متعدد الأوجه يشمل ثلاثة أبعاد: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية

ويرى (Jehanzeb & Mohanty, 2019) أن العدالة التنظيمية هي ممارسات العمل العادلة على كل مستويات المنظمة والمقبولة من قبل جميع أعضائها، ويرى (كنزة، ٢٠١٨) أنها: درجة تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات التي توضح علاقة الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتؤكد الثقة بين الطرفين، كما يرى (زايد، ٢٠٠٦) بأنها: الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني، وعرفها (درة، ٢٠٠٨) بأنها: التوزيع العادل للمخرجات، وحيادية اتخاذ القرارات والإجراءات والتعامل الحسن مع الموظفين داخل التنظيم، وعرفها (أبو سمان، ٢٠١٥) بأنها: العدالة المدركة من قبل الموظفين والتي تتعلق بالعائد وجميع الجوانب التنظيمية والإجرائية والإدارية المتبعة في إطار المنظمة باختلاف نشاطها، ويشير (الزبيدي، ٢٠١٢) أن العدالة التنظيمية تعني: عدالة المعاملة التي يتلقاها الموظف من قبل إدارته، سواء أكانت بشكل توزيع الأجور والمكافآت أو بشكل عدالة الإجراءات المطبقة في توزيع الأجور، عدالة المعاملة على المستوى الشخصي، المعلوماتي، عدالة تقييم أدائه

وفي ضوء ما سبق يرى الباحثون أن العدالة التنظيمية تشير إلى الإحساس بالتعامل العادل والمنصف داخل بيئة العمل. وهي تشمل تصور الموظفين لكيفية معاملتهم من قبل المنظمة التي يعملون فيها. وتعتبر العدالة التنظيمية عنصرًا مهمًا في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز رضا الموظفين والالتزام بأدائهم.

٢/١/١ أبعاد العدالة التنظيمية:

١/٢/١/١ العدالة التوزيعية:

يرى (الخزاعي، ٢٠١٥) أن العدالة التوزيعية تشير إلى إدراك العامل لعدالة توزيع المخرجات والمدخلات المرتبطة بالوظيفة في المنظمة، ويرى (Rahman et al, ٢٠١٥) العدالة التوزيعية هي توزيع النتائج على الموظفين بناءً على الإنصاف والمساواة والحاجة، وأن العدالة التوزيعية تلعب دوراً فعالاً (دوراً فعالاً) في تحسين نتائج العمل ورضا الموظفين؛ مما يحقق فاعلية المنظمة، فعندما يكون هناك عدالة توزيعية، يشعر الأفراد بأن التوزيع يتم وفقاً لمعايير محايدة ومنصفة، دون تحيز أو تفضيل لأحد الأفراد أو الجماعات. وهذا يشمل توزيع الرواتب والمكافآت المادية، وفرص الترقيات، والمشروعات المثيرة للاهتمام، والمسؤوليات، والحوافز ويرى (درة، ٢٠٠٨) أن العدالة التوزيعية هي مدى إدراك الأفراد لمدى عدالة توزيع المخرجات التي يتلقونها، وتحقيق العدالة التوزيعية بين الأفراد عند المساواة في التوزيع للفرص والمصادر بين الأفراد، وترتبط العدالة التوزيعية بالمساهمات التي تقدم من قبل العاملين للمنظمة التي يعمل بها مقابل ما يجني من مكافآت (مكافآت).

ويرى كل من (الخزاعي، ٢٠١٥، علوطي، ومغار، ٢٠١٧) أنه يوجد ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية، وهذه القواعد هي:

- قاعدة المساواة: وهي قائمة على أساس منح المكافآت وفقاً للإسهام الذي يقدمه العامل.
- قاعدة النوعية: وتعني ضرورة حصول جميع العاملين على فرص متساوية من المكافآت بغض النظر عن خصائصهم الفردية

- قاعدة الحاجة: وتقوم على فكرة تقديم العاملين ذوي الحاجات الملحة والضرورية على الآخرين.

٢/٢/١/١ العدالة الإجرائية:

يرى (بجاج، ٢٠١٨) أن العدالة الإجرائية هي القرارات والاجراءات والقوانين المستخدمة في اتخاذ القرار في محل العمل ومدى شعور الموظفين بالعدالة الإجرائية المستخدمة في تحديد مخرجات التنظيم، كما يعرفها (Yean & Yusof, 2016) على أنها العدالة في العمليات والسياسات التي تُستخدم في تحديد وقياس بعض العوامل مثل: الأجور، والترقية، والوسائل المالية، وظروف العمل، وتقييم الأداء. وتشير إلى المساواة في الإجراءات الرسمية التي تقوم عليها قرارات المنظمة ذات العلاقة بالعاملين، ويرى (عيسات، ٢٠١٦) أن العدالة الإجرائية تمثل إدراك العاملين لعدالة العمليات المستخدمة في صنع قرار وتخصيص موارد المنظمة، كما يرى (Cloquitt et al, 2013) إلى أن العدالة الإجرائية هي تصورات الموظفين حول عدالة صناعة القرارات ومدى دقتها وموضوعيتها ومرونتها، وهذه الخطوات تعد ذات محور مهم لتعزيز إدراك الموظف بالعدالة الإجرائية.

٣/٢/١/١ العدالة التفاعلية:

يرى (مليك، ٢٠١٨) أن العدالة التفاعلية معنية بعلاقة الموظف مع رئيسه ومستوى عدالة المعاملة التي يدركها وتتبعكس على المنظمة ككل، كما يرى (السكر، ٢٠١٣) أن العدالة التفاعلية هي عدالة المعاملة التي يحصل عليها الموظفون عندما تُطبق عليهم الإجراءات الرسمية، ويشير (أبو تاية، ٢٠١٢) أن العدالة التفاعلية تمثل درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة الإنسانية والتنظيمية التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، كما يرى (طه & الصباغ، ٢٠٠٩) أن عدالة التفاعلات تعني مدى إحساس الفرد العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه الإجراءات الإدارية.

٢/١ الاحتراق الوظيفي:

١/٢/١ مفهوم الاحتراق الوظيفي:

يري (Angelini, 2023) ان الاحتراق الوظيفي حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي المزمن، وغالبًا ما تكون مصحوبة بمشاعر السخرية والانفصال عن العمل وهو استجابة للتعرض لفترات طويلة لضغوط العمل، ويتفق (Eseadi, et al., 2023) مع التعريف السابق في رؤيته الى ان الاحتراق الوظيفي يشير إلى حالة من الإرهاق الشديد وانخفاض الإنتاجية وتبدد الشخصية الذي يمكن أن يحدث نتيجة لمتطلبات مكان العمل والضغط النفسي لفترات طويلة. يعد (Freudenberger, 1974) أول من نبه إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي حيث بدأ الاهتمام به في منتصف السبعينات من القرن الماضي، بعد أن قام بمتابعة مجموعة من المتطوعين في إحدى مؤسسات الرعاية الصحية فقد لاحظ أن لديهم درجة عالية من الإنهاك العاطفي وانخفاض مستوى الالتزام والدافعية نحو العمل مصحوبًا بأعراض ذهنية وجسمانية سيئة.

ويرى (عاشور، وآخرون، ٢٠١٧) أن الاحتراق الوظيفي عبارة عن مجموعة الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين، والشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي

والتي تحدث بين الأفراد الذين يتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين. ويشير (المسعودي، ٢٠١٦) إلى أن الاحتراق الوظيفي بمثابة الحالة التي يصل إليها الفرد ويفقد الرغبة في العمل، بالإضافة إلى انخفاض الإنتاجية والتطوير في أداء عمله، ويرى (Kokt & Ramarmu, 2015) أن الاحتراق الوظيفي يمثل المرحلة النهائية من الانهيار النفسي ويرجع بشكل أساسي إلى اختلال التوازن الشخصي والمطالب المهنية الموضوعة على الموظفين، ويرى (Haghighi., 2014) (Vanda)، بأن الاحتراق الوظيفي هو متلازمة عاطفية وجسدية ناتجة عن المواقف السلوكية السلبية، وفقدان الرغبة بالاهتمام بمحيط العمل سواء داخلياً أم خارجياً، كما عرف (Heard, 2010) الاحتراق الوظيفي بأنه عبارة عن إعياء جسدي وعاطفي يتضمن مواقف سلبية تجاه العمل، ويرى (Johnson et al., 2005) بأنه الإرهاق الدائم والعميق المصحوب بأعراض معرفية وعاطفية وجسدية واجتماعية ناشئة عن ضغوط العمل على المدى الطويل، خاصة في المهن ذات المسؤولية العالية تجاه الآخرين والتفاعلات البشرية التي لا تنتهي أبداً.

وبناءً على ما سبق، يرى الباحثون أن الاحتراق الوظيفي هو حالة من الإرهاق العاطفي والنفسي نتيجة ضغوط العمل المرتفعة والإجهاد المستمر في مكان العمل، ويمكن أن يحدث في أي مهنة أو مجال عمل ولكنه يحدث بشكل أكثر في الوظائف التي تتطلب التعامل مباشرة مع العملاء أو متلقي الخدمة.

٢/٢/١ أبعاد الاحتراق الوظيفي:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد الاحتراق الوظيفي، إلا أن أغلب هذه الدراسات اعتمدت على مقياس (Jackson & Maslach) الذي يعرف بمقياس (ماسلاش) للاحتراق، ويتضمن هذا المقياس ثلاثة أبعاد تتمثل في (الإرهاق الوظيفي، الشعور بالسلبية في العلاقات، الشعور بتدني مستوى الإنجاز الشخصي).

١/٢/٢/١ الإنهاك الوظيفي:

يشير (توفيق، ٢٠١٧) إلى أن الإنهاك الوظيفي هو شعور الفرد بالتعب والعجز، والقلق والعصبية، وانخفاض الروح المعنوية وعدم القدرة على اتخاذ أي القرار، ويرى (Khayat.M, , 2017 Al-Adwan.F&Al) أن تراكم العواطف السلبية لدى العاملين يؤدي إلى حدوث الإنهاك العاطفي وهذه المشاعر تتمثل بعدم تقدير الجهد المضاعف، والتوتر، كما يرى (الصادق، ٢٠١٧) أن الإنهاك الوظيفي هو شعور عام بالإنهاك الانفعالي والعقلي يأتي من عبء العمل الثقيل الذي يعاني منه الموظف عند ممارسته لمسؤولياته المهنية، ويرى (الكلوت، ٢٠١٦) أن الإنهاك الوظيفي حالة من الاستنزاف الداخلي للموظف المتمثلة بشعوره بنفاذ طاقته وبالضعف والإجهاد وسرعة الانفعال ويصبح عاجزاً عن العطاء وأداء المهام اليومية بشكل سليم، ويفقد القدرة على التعامل مع ضغوط العمل، وبالتالي، تقل ثقته بنفسه ويفقد الروح الإيجابية ويصاب بالتوتر والإحباط والعجز عن اتخاذ القرارات المناسبة، ويرى (Karadag et al, 2014; POLAT.S, 2013) أن الإنهاك الوظيفي يشير إلى المواقف التي يشعر بها العاملون تجاه المنظمة عن طريق التأثيرات السلبية تجاه المنظمة، فالمنتهكون وفق هذا البعد لديهم ميل شديد إلى إظهار ردود فعل عاطفية، مثل: الخوف، والغضب، والكراهية.

٢/٢/٢/١ الشعور بالسلبية في العلاقات:

يرى (عقدي، ٢٠١٧) أن الشعور بالسلبية في العلاقات هي افتقار العاملين إلى المعاملة الإنسانية مع الآخرين وفقدان التفاعل الشخصي، وتغيير حالته المزاجية فيصبح قاسياً وسلبياً وكثير الانتقاد، ويرى (Maslach & Leiter, 2016) أن الشعور بالسلبية في العلاقات تعد بعداً محورياً للتنبؤ بالدوران الوظيفي والرغبة في ترك الوظيفة، ويرى (الطلاع، ٢٠١٥) أن الشعور بالسلبية في العلاقات يتسم فيه الموظف بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد ولوم الزملاء والمستفيدين.

٣/٢/٢/١ الشعور بتدني مستوى الإنجاز الشخصي:

يشير (ملحم، ٢٠١٩) أن الشعور بتدني مستوى الإنجاز بأنه: تقييم الموظف السلبي لنفسه، والاستخفاف بإنجازاته وقدراته وإمكاناته، فينعكس ذلك على تدني الأداء، وبالتالي الفشل، حيث يشعر بأن كل ما يقوم به من مجهود لن يقدره الآخرون، ويرى (أبو موسى وكلاب، ٢٠١٢) أن الشعور بتدني مستوى الإنجاز يتسم بميل الموظف إلى تقويم ذاته سلبياً، وشعوره من خلال ذلك بالفشل، وكذلك تدني إحساسه بالكفاءة في العمل والإنجاز الناجح لعمله أو تفاعله مع الآخرين، كما يرى (Maslach et al., 2001, Lewin & Sager, 2007) أن يعكس جانب التقييم الذاتي المنخفض للإنجاز الشخصي والذي يؤدي إلى شعور الفرد بنقص الكفاءة وينتج ذلك من خلال التعارض بين الأداء الفعلي والتوقعات الأساسية حول إسهامات الفرد الوظيفية المتوقعة.

٣/٢/١ العوامل التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي:

يرى كل من (القرماني، عبدالله، ٢٠١٥؛ موفق، ٢٠١٤؛ Kim et al., 2013؛ Fernet et al., 2012؛ Bria et al., 2014؛ Leung et al., 2011؛ Sholeker & Shoghi, 2017) أن أهم العوامل التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، هي:

- **ضغوط العمل:** حيث يشعر العامل بأن لديه أعباء كثيرة، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جداً، ومن خلال إمكانات محدودة. في العقود الماضية سعت كثير من المؤسسات إلى الترشيد من خلال الاستغناء عن أعداد كبيرة من العاملين، مع زيادة الأعباء الوظيفية على الأفراد الباقين في العمل، ومطالبتهم بتحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم.

- **محدودية صلاحيات العمل:** يعد عدم وجود صلاحيات لاتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل أحد الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، حيث إن وجود سياسات وأنظمة غير مرنة لا تعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ القرار المناسب من قبل العامل يكون سبباً في الاحتراق الوظيفي.

- **انخفاض التعزيز الإيجابي:** فعندما يبذل الفرد جهداً كبيراً في العمل، من خلال ساعات إضافية وأعمال إبداعية، دون مقابل مادي أو معنوي؛ يكون ذلك سبباً للمعاناة والاحتراق الوظيفي

- **محدودية العلاقات الاجتماعية:** يشعر العامل أحياناً إلى احتياجه إلى مشاركة الآخرين في همومهم وأفراحهم، لكن بعض الأعمال تتطلب فصلاً مادياً وعزلة اجتماعية عن الآخرين، حيث يكون التعامل بشكل أكبر مع الأجهزة والحاسبات وداخل المختبرات والمكاتب المغلقة مما يؤدي الي شعور العاملين بالاحتراق الوظيفي.

- **عدم العدالة:** حيث يتم تحميل الفرد مسؤوليات أكبر من قدرته على تحملها، وعند وجود قصور بها يتم محاسبته، بالرغم من أن القصور في أداء العمل قد لا يكون ناتجاً من العامل نفسه، ولكن بسبب ضعف إمكانيات الأجهزة ومحدودية برامجها، وكذلك عدم وجود كفاءات فنية قادرة على أداء الواجبات المطلوبة عندها يشعر هذا العامل بالاحتراق الوظيفي.

- **صراع القيم:** يكون أحياناً الفرد أمام خيارات صعبة، فقد يتطلب منه القيام بشيء ما ولا يكون ذلك متوافقاً مع قيمه ومبادئه.

ويرى كل من (Hsu,2013؛ Aghaz& Sheikh,2016؛ Meli& Becerril,2007؛ الشعلان، ٢٠١٧) تتمثل في العوامل المتعلقة (بالبعد الفردي، البعد الاجتماعي، البعد المهني)، أنه يمكن تصنيف العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي إلى العوامل التالية:

- **العوامل المتعلقة بالبعد الفردي:** فالإنسان الأكثر التزاماً وانتماء بعمله له هو الأكثر تعرضاً للاحتراق الوظيفي من غيره من العاملين.

- **العوامل المتعلقة بالبعد الاجتماعي:** يقصد بها محاولة العاملين في التوفيق بين مصلحة العمل وأهدافه ورسالته ومصلحة المواطنين، فالعاملون الأكثر التزاماً وانتماءً لمهنتهم يصبحوا غير قادرين على تقديم خدمات متميزة ما يدفعهم إلى الإحباط والإحساس بالتراجع نحو متطلبات مجتمعهم، ومن ثم، يحدث لديهم حالة من عدم التوازن ويكونوا أكثر عرضه للاحتراق الوظيفي.

- **العوامل الخاصة المتعلقة بالبعد المهني:** حيث إن الإحساس بعدم قدرة العامل على تحقيق أهداف العمل، وكذلك إحساسه بعدم قدرته في إشباع حاجاته الأساسية من خلال العمل الذي يقوم به سوف يقوده إلى الإحباط، وعدم رضائه عن العمل بأبعاده المختلفة، وبالتالي إلى الاحتراق الوظيفي.

٤/٢/١ مراحل الاحتراق الوظيفي:

من خلال مطالعة العديد من الدراسات التي تناولت مراحل الاحتراق الوظيفي للعاملين مثل دراسة كل من، (الزيوت، ٢٠١٨، الجعافرة وآخرون، ٢٠١٣، علي، ٢٠٠٨) استطاع الباحثون تصنيف مراحل الاحتراق الوظيفي للعاملين، وذلك كما يلي:

- **مرحلة الاستغراق:** حيث تمثل بداية الاحتراق الوظيفي، فيها يبدأ انخفاض مستوى الرضا عن العمل نتيجة عدم الاتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع.

- **مرحلة التبدل:** يبدأ خلالها مستوى الرضا عن العمل في الانخفاض تدريجياً، وبالتالي ينخفض مستوى الأداء في العمل، ويميل الشخص إلى ممارسة الهوايات لشغل أوقات الفراغ.

- **مرحلة الانفصال:** يرتفع فيها الإجهاد النفسي بعد إدراك ما توصل إليه الشخص، وينعكس ذلك على الانسحاب النفسي واعتلال الصحة البدنية والنفسية.

- **المرحلة الحرجة:** هي أقصى مراحل الاحتراق الوظيفي، وتزداد فيها الأعراض والنفسية، ويختل التفكير للفرد، ويصل الفرد إلى مرحلة الانتحار والتفكير في ترك العمل، وقد يميل الفرد للتفكير في الانتحار.

٣/١ السعادة الوظيفية:

١/٣/١ مفهوم السعادة الوظيفية:

يرى (Mustafi, et al.,2023) ان السعادة الوظيفية هي الشعور بالرضا عن العمل وتتأثر بعوامل مختلفة بما في ذلك الأمن الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، وفرص النمو، والعلاقات الداعمة، ومواءمة القيم الشخصية مع القيم التنظيمية كما ترتبط السعادة الوظيفية بمستويات أعلى من الأداء الوظيفي والرضا والرفاهية العامة، كما يعرفها (Tanaka,2023) بالرضا الذي يشعر به الأفراد في عملهم الناتج عن مستوى الإنجاز والاستمتاع والمشاعر الإيجابية المستمدة من أنشطة العمل وبيئة العمل. ويرى (حيدر وياسين، ٢٠٢١) أن السعادة الوظيفية تشير إلى التوافق والانسجام الكامل بين الفرد ووظيفته وزملائه بشكل ينعكس على تحقيق أهدافه واشباع طموحه الوظيفي، كما يرى (Ghadi& Almanga,2020) أنها المدى الذي توفر فيه المنظمة بيئة عمل مناسبة للعاملين تجعلهم مخلصين من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للعاملين ويشير (Salas et al.,2020) أن السعادة الوظيفية حالة من الاندماج العاطفي مع المنظمة؛ كما يشير (المعايطه والحموري، ٢٠١٨) أن السعادة الوظيفية هي شعور العامل بارتباط عاطفي قوي تجاه مكان عمله، بجانب ارتباطه واندماجه عاطفياً وفكرياً في وظيفته وأنه مسئول عن تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها ونجاحها . كما يرى (Nafie, 2018) بأنها: الأنشطة التي تعبر عن الشعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ليس مرضياً فحسب بل ممتعاً أيضاً. حيث أنها تتجاوز الرضا عن الوظائف، كما تعتبر وضعاً يكون فيه العامل راضياً عن عمله، وهذا الرضا يتكون نتيجة الآثار العاطفية الإيجابية مثل الفرح، وغياب التأثيرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب، وهي الحالة النفسية التي يمر بها موظفو المؤسسة سواء كانت إيجابية أم سلبية، والتي تنعكس في مستوى أداء العمال في وظائفهم المختلفة، كما يشير (العامري، ٢٠١٧) بأنها شعور العاملين بالرضا والراحة في العمل وقناعته الداخلية بأن ما يقوم به من أعمال أو يحققه من إنجاز في العمل يتناسب مع أهدافه الخاصة وطموحه الوظيفي.

ويرى الباحثون من خلال العرض السابق أن السعادة الوظيفية هي حالة يشعر بها الأفراد عندما يشعرون بالرضا والراحة في بيئتهم العملية وأثناء أدائهم لمهامهم وواجباتهم المهنية. وإنها تمثل تجربة شخصية إيجابية تنشأ من التوازن بين تحقيق الأهداف المهنية وتطلعات الفرد، وكذلك من العوامل البيئية والاجتماعية المتعلقة بالعمل.

٣/٣/١ أبعاد السعادة في العمل:

يرى كل من: (Demo & Paschoal,2013) (Paschoal & Tamayo,2008) و (خلف، ٢٠٢١) أن أبعاد السعادة في العمل هي (التأثير الإيجابي؛ التأثير السلبي؛ الإنجاز):

١/٣/٣/١ التأثير الإيجابي:

يرى (Green,2014) أن التأثير الإيجابي هو إظهار للمشاعر السعيدة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين للأداء، وأن التأثير الإيجابي هو السمة التي تميز السعادة والتي تكون السبب في الخصائص المرغوب فيها، وأنه يتميز بمجموعة من الخصائص التي ترتبط به وهي (التفاؤل والثقة والفعالية

والكفاءة الذاتية والطاقة والنشاط والسلوك الاجتماعي والايجابي والفعالية في التعامل مع التحديات والإجهاد والمرونة، ويشير (Margaret,2011 Calarco) أن التأثير الإيجابي يشعر به العاملين نتيجة للممارسات الإيجابية من قبل القادة، ويرى (Singh& Duggal,2008) أن التأثير الإيجابي هو مرور الفرد بحالة عاطفية إيجابية كالسعادة والثقة والاهتمام.

٢/٣/٣/١ التأثير السلبي:

يعرف (Green,2014) التأثير السلبي على أنه مجموعة من السلوكيات المستخدمة من قبل العاملين لرفع مكانته الخاصة على حساب العاملين الآخرين أو معتقداتهم أو إحساسهم بقيمة الذات وأن هذه المشاعر السلبية تنتج من أفعال الآخرين وتعكس الرغبة لديهم بالسيطرة على الآخرين أو إلحاق الضرر لهم، ويرى (Paschoal& Demo,2013) التأثير السلبي أنه مجموعة من العواطف التي تأتي من القلق والاكتئاب والاستياء والتي تمثل المؤثرات السلبية التي تؤدي إلى انخفاض مستوى السعادة، ويرى (Pillay, 2012) أن تجنب التأثيرات السلبية يؤدي إلى الشعور بالمتعة لدى العاملين، والتي تساهم بالشعور بالسعادة.

٣/٣/٣/١ الإنجاز:

يرى (Paschoal,2013) أن القبول المرضي هو عملية الإدراك التي تعمل على تطوير العاملين لمهاراتهم إمكانياتهم في العمل والتقدم في تحقيق أهدافهم الحياتية؛ ويرى (Thompson,2009) أن القبول المرضي هو السعادة والقناعة في الحياة وأن القبول المرضي مقترن بالسعادة؛ كما يرى (Warr,2007) أن القبول المرضي الشخص أصبح متزايداً في المجتمع، وأن الجميع يسعون لتحقيق ذلك القبول ، فالمدراء يحاولون بشكل مستمر لجذب المهارات الخاصة في العمل والاحتفاظ بها من خلال توفير ظروف العمل الضرورية، مثل: السعادة، والقبول المرضي، وضمان أدائهم السليم في العمل.

٢ - مشكلة البحث:

يُعد قطاع الرعاية الصحية من أهم القطاعات وأكثرها حيوية؛ **نظراً** لأهميته القصوى في المحافظة على صحة وسلامة أفراد المجتمع. ويُعد هذا القطاع من المجالات ذات الطابع الإنساني التي ينتشر فيها الاحتراق الوظيفي بكثرة، وخاصة بين العاملين الذين يتعاملون مباشرة مع المرضى مثل الأطباء والممرضين. (القريوتي والظفري، ٢٠١٠).

وبحسب بيانات وزارة الصحة المصرية تواجه مؤسسات الرعاية الصحية في مصر أزمة حقيقية تتمثل في النقص الحاد والمتزايد في أعداد العاملين بالمجال الطبي، وفي مقدمتهم الأطباء، إذ يبلغ عدد خريجي كليات الطب سنوياً نحو ٩ آلاف طبيب، ولكن أكثر من ٦٠٪ منهم يهاجرون للعمل خارج مصر، مما يفاقم من حدة النقص. كما أن معدل الأطباء في مصر ٨,٦ لكل ١٠ آلاف مواطن، وهو أقل بكثير من المعدل العالمي البالغ ٢٣ طبيباً لكل ١٠ آلاف. هذا بالإضافة إلى استمرار انخفاض معدلات كثافة الأطباء والممرضين مقارنة بأعداد السكان خلال السنوات الأخيرة، مما يؤثر سلباً على مستوى الرعاية الصحية.

كما أوضح (تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣) أن معدل كثافة الأطباء البشريين لكل ألف من السكان بلغ ١,٣٥ عام ٢٠١٧ و ١,٢٤ عام ٢٠١٨، ١,٧٦ عام ٢٠١٩، ١,٧٣ عام ٢٠٢٠، وأن معدل الكثافة لهيئة التمريض بلغ ٢,٢٣ عام ٢٠١٧ و ٢,٢٦ عام ٢٠١٨، ١,٤٨ عام ٢٠١٩، ١,٤٧ عام ٢٠٢٠.

وفي عام ٢٠٢٢، شهد قطاع الصحة المصري أعلى معدلات الاستقلالات بين الأطباء، إذ بلغ إجمالي المستقلين ٤٢٦١ طبيباً، منهم ألف طبيب خلال الأشهر الثلاثة الأولى فقط بمعدل يومي يصل إلى ١٢ طبيباً. وقد تضاعف عدد الاستقلالات أربع مرات منذ عام ٢٠١٦، مما يشير إلى تفاقم المشكلة وضرورة معالجتها بشكل عاجل للحفاظ على الكوادر الطبية المؤهلة وتقديم الرعاية الصحية المناسبة للمواطنين.

كما إن النقص المستمر في الأطباء والعاملين الصحيين، إلى جانب ارتفاع معدلات الهجرة والاستقلالات، يهدد قدرة المنظومة الصحية على الاستمرار ويضعف جودة الخدمات المقدمة. لذا، من الضروري اتخاذ إجراءات جادة وعاجلة لمعالجة هذه الأزمة عن طريق تحسين ظروف العمل والحوافز المقدمة للأطباء وغيرهم من العاملين في هذا القطاع الحيوي، بالإضافة إلى زيادة الاستثمارات لرفع القدرات الاستيعابية لمؤسسات الرعاية الصحية.

بناءً على ما تقدم، وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الاستطلاعية أمكن صياغة مشكلة البحث في إطار التساؤلات التالية:

١/٢ هل هناك تأثير ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية؟

٢/٢ هل هناك تأثير ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية؟

٣/٢ هل هناك تأثير ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية؟

٤/٢ ما مدى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية؟

٥/٢ ما هو مستوى إدراك أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة؟

٦/٢ ما هو مستوى إدراك أبعاد العدالة التنظيمية لدى العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة؟

٧/٢ ما هو مستوى إدراك السعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة؟

٣- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١/٣ التعرف على مدى وجود تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٢/٣ التعرف على مدى وجود تأثير السعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٣/٣ التعرف على مدى وجود تأثير لأبعاد العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٤/٣ التعرف على مدى وجود تأثير لأبعاد السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٥/٣ تحديد مستوى إدراك أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة.
- ٦/٣ تحديد مستوى إدراك أبعاد العدالة التنظيمية لدى العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة.
- ٧/٣ تحديد مستوى إدراك السعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة.

٤- فروض البحث:

- ١/٤ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٢/٤ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٣/٤ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٤/٤ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.
- ٥/٤ لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية حول مستوى الاحتراق الوظيفي بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة.

٦/٤ لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية حول مستوى العدالة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة

٧/٤ لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية حول مستوى السعادة الوظيفية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة.

٥- أهمية البحث:

- يسلط البحث الضوء على أهمية موضوعات العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية والاحترق الوظيفي في المجال الصحي، كما يقدم البحث إطاراً نظرياً متكاملًا حول مفاهيم العدالة التنظيمية وأبعادها وكذلك السعادة الوظيفية والاحترق الوظيفي.
- يوضح البحث العلاقات بين متغيرات الدراسة وأثر ذلك على الاحترق الوظيفي لدى العاملين في المجال الصحي، كما يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بموضوعاته في البيئة المصرية.
- تحديد أثر تدني العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية على انتشار الاحترق الوظيفي، كما يلقي الضوء على أهمية العدالة التنظيمية للحد من ظاهرة الاحترق الوظيفي.
- ندرة الدراسات على حد علم الباحثين التي اهتمت بدراسة متغيرات البحث في نموذج واحد بما يدل على وجود فجوة معرفية من خلال مراجعة الأدبيات الأكاديمية السابقة فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي والسعادة الوظيفية، وجد أن هذه الدراسات قامت باختبار العلاقة بين كل متغيرين على حدة وعدم وجود دراسة تجمع بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي بتوسيط السعادة الوظيفية والخروج بنتائج وتوصيات تفيد جهة البحث
- محاولة رفع مستوى الوعي بأهمية الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين في المجال الصحي.
- أهمية قطاع الخدمات الصحية وما يشمله من مستشفيات، وعيادات حكومية، وهيئات صحية بمثابة شريان الحياة للمجتمع
- إفادة متخذي القرار في وضع سياسات وبرامج لتعزيز العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية للحد من الاحترق الوظيفي، وذلك من خلال تقديم توصيات عملية للحد من الاحترق الوظيفي بين العاملين في المجال الصحي.

٦- منهجية البحث:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمد الباحثون على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي:

١/٦ الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحثون ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن اتضحت معالم البحث من حيث تحديد كل من مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروجه، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحثون بدراسة

مكتبية أكثر عمقاً، حيث استهدفت هذه الدراسة جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث. وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحثون على عدة مصادر كان من أهمها:

المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث، والتقارير، والنشرات، والمؤتمرات، والرسائل العلمية.

٢/٦ الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه

٧- مجتمع وعينة البحث

١/٧ مجتمع البحث

يشمل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بمستشفيات جامعة المنوفية وعددهم ٥ مستشفيات تتمثل في مستشفى الطوارئ، الحالات الحرجة، المستشفى الرئيسي، المستشفى التخصصي، مستشفى علاج الأورام، مستشفى منشأة سلطان وتمثل مجتمع البحث كالتالي:

جدول (١/٧) مجتمع البحث

الصفات	العدد	الوزن النسبي
طبيب مقيم	١٨٢	7,2
طبيب بشري	١٥١	5,9
فني تمريض	١٦٠٩	63, 3
أخصائي تمريض	٦٠٠	23,6
إجمالي	٢٥٤٢	%١٠٠

المصدر: من اعداد الباحثين بالتعاون مع إدارة التنظيم والادارة بمستشفيات جامعة المنوفية يوليو ٢٠٢٣

٢/٧ نوع العينة:

نتيجة لعدم تجانس مفردات مجتمع البحث حيث يضم مجموعة من العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بمستشفيات جامعة المنوفية تختلف مؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية والوظيفية لذا تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في اختيار مفردات مجتمع البحث من الفئات المختلفة من الوظائف الموجودة في مستشفيات جامعة المنوفية لجمع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية بالاعتماد على المعادلة التالية (Yomaxana,1976)

$$ع = ت^٢ \times ن \times ف (١- ف) \div \Delta^٢ + ت^٢ ف (١- ف)$$

حيث أن

ع = حجم العينة

ن= العدد الإجمالي للمفردات في مجتمع البحث

ت= الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥٪ وهي (١,٩٦)

ف= نسبة النجاح في التوزيع ومن ثم فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠٪

Δ = نسبة الخطأ المسموح به = (٥ ٪)

$$334 = (1,96) \times 2542 \times \sqrt{0,05} + (1,96) \times 2542 \times \sqrt{0,05} = 334$$

مفردة

وتمت زيادة عدد مفردات العينة إلى (٣٨٠) مفردة لتفادي ارتفاع نسبة عدم الرد

جدول (١/٢/٧) توزيع عينة البحث

الفئات	العدد	الوزن النسبي	العينة
طبيب مقيم	١٨٢	7,2	27
طبيب بشري	١٥١	5,9	22
فني تمريض	١٦٠٩	63,3	241
أخصائي تمريض	٦٠٠	23,6	90
إجمالي	٢٥٤٢	١٠٠٪	380

المصدر: من اعداد الباحثين

٨- متغيرات البحث وأساليب القياس

١/٨ أساليب القياس

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من خمس درجات، حيث يشير الرقم (٥) إلى الموافقة التامة على العبارة بينما الرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة المطلقة على العبارة مع وجود درجة حيادية في المنتصف

٢/٨ متغيرات البحث

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو التالي:

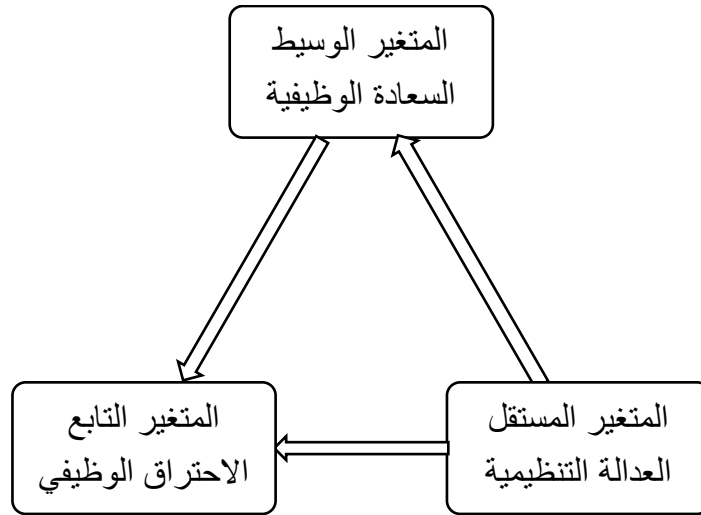
يمكن تصنيف متغيرات البحث إلى ثلاث مجموعات

المتغير المستقل: يتمثل في العدالة التنظيمية وقد اعتمد الباحثون في بناء المقياس الخاص بهذا المتغير على دراسة كل من (Jehanzeb & Mohanty, 2019؛ كنزة، ٢٠١٨؛ Yean & Yusof, 2016؛ أبو سمعان، ٢٠١٥؛ Cloquitt et al, 2013؛ زايد، ٢٠٠٦)

المتغير التابع: ويتمثل في الاحتراق الوظيفي وقد اعتمد الباحثون في بناء المقياس بهذا المتغير على مقياس Jackson & Maslach للاحتراق الوظيفي والذي شمل (الإنهاك الوظيفي-تدني مستوى الإنجاز-الشعور بالسلبية في العلاقات)

المتغير الوسيط: ويتمثل في السعادة الوظيفية وقد اعتمد الباحثين في بناء المقياس الخاص بهذا المتغير على دراسة كل من (Green, 2014)، (Paschoal & Demo, 2013)، (Pillay, 2012)، (Paschoal, 2013)، (Thompson, 2009)

٩- نموذج البحث: يمكن توضيح نموذج البحث من خلال الشكل التالي



شكل (١) نموذج البحث

المصدر إعداد الباحثين

١٠- الدراسة الميدانية:

١/١٠ فيما يتعلق بعينة الدراسة فقد قام الباحثون باستخراج الوزن النسبي لوصف العينة من خلال جدول رقم (١٠-١)

جدول (١٠-١): يوضح الوزن النسبي لوصف العينة

الفئات	العدد	الوزن النسبي	العينة
طبيب مقيم	١٨٢	7,2	27
طبيب بشري	١٥١	5,9	22
فني تمريض	١٦٠٩	63,3	241
أخصائي تمريض	٦٠٠	23,6	90
إجمالي	٢٥٤٢	١٠٠%	380

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول (١/١٠) تنوع العينة من حيث نوع الوظيفة مما يدل أنها تشمل المجتمع.

١٠/٢ اختبار الثبات:

تم حساب معامل ألفا كورنباخ باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). والذي من خلاله يتم حساب معامل التميز لكل سؤال حيث يتم حذف السؤال الذي معامل تميزه ضعيف أو سالب.

١٠/٢/١ معاملات الارتباط والثبات للعدالة التنظيمية.

جدول (١٠/٢) معاملات الارتباط الإجمالية ومعاملات الثبات للعدالة التنظيمية

الكود	العبارات	$\alpha = .932$ عدد العبارات = ١٤	
		معامل الارتباط الاجمالي	معامل الثبات لو حذفت العبرة
x1	أشعر بالعدالة نظام الأجور والمكافآت وفقاً لمسؤوليات العمل.	0.460	0.933
x2	أشعر بعدالة الأجر والمكافآت مقارنة مع ما يحصل عليه زملاء العمل	0.704	0.926
x3	أشعر بعدالة الأجر والمكافآت وفقاً لخبراتي وقدراتي ومهاراتي.	0.607	0.929
x4	أشعر بعدالة الأجر والمكافآت وفقاً لقدرتي على الابتكار والإبداع في العمل.	0.739	0.925
x5	أشعر بعدالة الأجر والمكافآت وفقاً للحفاظ على الموارد وتنميتها	0.719	0.925
x6	يتم مشاركتي في عملية اتخاذ القرارات.	0.664	0.927
x7	أشعر بالعدالة في تقييم أدائي	0.692	0.926
x8	تتوافر العدالة في إبداء الرأي وتقديم المقترحات والأفكار التي تقيد العمل بالمستشفى	0.681	0.927
x9	أشعر بالعدالة في مناقشة القرارات التي تصدر معنا	0.743	0.925
x10	أشعر بتوافر العدالة في التعامل معنا على السواء.	0.666	0.927
x11	أشعر بالعدالة في توفير المعلومات	0.765	0.924
x12	أشعر بالعدالة في وجود تغذية راجعة عن الأداء.	0.680	0.927
x13	أشعر بالعدالة في التعامل معنا بكل تقدير.	0.739	0.925
x14	أشعر بالعدالة في الإنصات لمشاكلنا ومحاولة حلها	0.654	0.928

المصدر: إعداد الباحثين وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للمتغير (العدالة التنظيمية) ما يلي:

- بلغت قيمة الفا كرونباخ للمتغير المستقل (العدالة التنظيمية) $\alpha = 0.932$ ، وذلك باحتوائه على 14 عبارة أي أنه يمكن الاعتماد على نتائج استمارة الاستبيان والاطمئنان إلى مصداقيتها في تحقيق أهداف الدراسة حيث يوجد مستوي عالٍ من الثبات لعناصر البعد.
- علاقة الارتباط الإجمالية بين العناصر أكبر من (٣). لجميع العبارات.
- ٢/٢/١٠ معاملات الارتباط والثبات للسعادة التنظيمية

جدول (٣/١٠) معاملات الارتباط الإجمالية ومعاملات الثبات للسعادة التنظيمية

الكود	العبارة	$\alpha = 0.936$ عدد العبارات = ١٤	
		معامل الثبات لو حذفت العبارة	معامل الارتباط الاجمالي
m1	أنا ملتزم دائما ومتفاعل مع الآخرين في نطاق العمل	0.932	0.667
m2	أشعر بالسعادة من خلال عملي وتعاملي مع المرضى	0.930	0.718
m3	لدي هدف بالحياة، أسعى لتحقيقه من خلال عملي	0.931	0.697
m4	أشعر بمتعة أثناء أداء مهام عملي	0.932	0.651
m5	استيقظ في الصباح وأكون متحمسا للعمل اليومي	0.931	0.686
m6	أشعر بالرضا عن الواقع الذي أعيشه الآن في بيئة العمل	0.931	0.699
m7	دائما أجرب المرح وأعيش لحظاته في العمل	0.930	0.717
m8	أشعر بالتفاؤل خصوصا في المستقبل	0.934	0.591
m9	العمل بالمستشفى مجزي	0.932	0.642
m10	لا يوجد فجوة بين ما أردت القيام به وبين ما أقوم به فعليا	0.931	0.700
m11	أغلب الأحيان أجد الوقت الكافي لأداء كل ما أريد القيام به بالعمل	0.930	0.712
m12	أشعر بأنني قادر على تحمل مسؤولية أعباء العمل	0.930	0.736
m13	معظم الأحيان أنا راض عن نفسي أثناء تأدية عملي	0.930	0.718
m14	أشعر بأنني أمتلك طاقة تؤهلني لإنجاز عملي	0.930	0.725

المصدر: إعداد الباحثين وفقا لنتائج التحليل الإحصائي

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للمتغير الوسيط (للسعادة التنظيمية) والتي يوضحها الجدول رقم (٣/١٠) ما يلي:

- بلغت قيمة الفا كرونباخ للمتغير الوسيط (للسعادة التنظيمية) $\alpha=0.936$ ، وذلك باحتوائه على 14 عبارة أي أنه يمكن الاعتماد على نتائج إستمارة الاستبيان والاطمئنان إلى مصداقيتها في تحقيق أهداف الدراسة حيث يوجد مستوي عالي من الثبات لعناصر البعد.

- علاقة الارتباط الإجمالية بين العناصر أكبر من (٣). لجميع العبارات.

٣/٢/١٠ معاملات الارتباط والثبات للاحتراق الوظيفي

جدول (٤/١٠): معاملات الارتباط الإجمالية ومعاملات الثبات للاحتراق الوظيفي

$\alpha = 0.978$ عدد العبارات = 15		الكود	العبارة
معامل الثبات لو حذفت العبارة	معامل الارتباط الاجمالي		
0.976	0.903	y1	أشعر بالإجهاد النفسي من عملي في المستشفى .
0.976	0.865	y2	أشعر باستنفاد كامل طاقتي عند تقديم الخدمة الصحية في نهاية اليوم في المستشفى
0.976	0.893	y3	أحس بالإرهاق صباح اليوم التالي لغرض تقديم الخدمة الصحية في المستشفى
0.977	0.833	y4	التعامل مع المرضى طوال اليوم يسبب لي التوتر أحيانا
0.976	0.895	y5	أحس إنني ابذل كل جهدي في عملي يوميا
0.976	0.881	y6	التعامل مع المرضى بشكل مباشر يسبب لي ضغطا كبيرا في اغلب الأحيان
0.976	0.879	y7	لا يهمني العواطف في التعامل
0.976	0.871	y8	اشعر اني أصبحت شخصا قاسيا على الآخرين منذ التحاقني بالعمل.
0.976	0.871	y9	ينتابني القلق في أن عملي مع يجعلني قاسيا في تعاملتي.
0.977	0.833	y10	يلومني الآخريين على بعض المشكلات التي يعانون منها
0.977	0.824	y11	لا أشعر أنني أثير إيجابيا في حياة الآخرين من خلال عملي
0.977	0.811	y12	لا أشعر بالنشاط والحيوية في عملي بالمستشفى
0.977	0.808	Y13	أجد صعوبة في تهيئة الجو المناسب لأداء عملي
0.976	0.869	y14	أجد صعوبة في معالجة المشكلات التي تحدث بيني وبين المتعاملين معي

$\alpha = 0.978$ عدد العبارات = 15		الكود	العبارات
معامل الثبات لو حذفت العبرة	معامل الارتباط الاجمالي		
0.977	0.827	y15	لا أشعر بتحقيق أشياء جديرة بالتقدير في عملي

المصدر: إعداد الباحثين وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للمتغير التابع (الاحترق الوظيفي) والتي يوضحها الجدول رقم (٤/١٠) ما يلي:

- بلغت قيمة الفا كرونباخ للمتغير التابع (الاحترق الوظيفي) $\alpha = 0.933$ ، وذلك باحتوائه على ١٢ عبارة أي أنه يمكن الاعتماد على نتائج استمارة الاستبيان والاطمئنان إلى مصداقيتها في تحقيق أهداف الدراسة حيث يوجد مستوي عالي من الثبات لعناصر البعد.
- علاقة الارتباط الإجمالية بين العناصر أكبر من (٣). لجميع العبارات.

٣/١٠ اختبار فروض الدراسة: يعرض الباحثون في هذا القسم نتائج اختبار فروض الدراسة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

الفرض الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

في ضوء ما توصلت إليه نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Warp Pls 8.0 يمكن صياغة النتائج في جدول (٥/١٠) والذي يوضح نتائج تأثير العدالة التنظيمية على السعادة الوظيفية

جدول (٥/١٠) يوضح نتائج تأثير العدالة التنظيمية على السعادة الوظيفية

القبول	قيمة المعنوية	معامل المسار	المتغير التابع		المتغير المستقل	
			الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير
معنوي	<0.001	0.534	M	السعادة الوظيفية	X	العدالة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق وجود تأثير مباشر معنوي للعدالة التنظيمية على السعادة الوظيفية، وذلك عند مستوي معنوية > 0.001 ، مما سبق، يتضح رفض الفرض الأول، حيث يوجد أثر إيجابي ذو دلالة

معنوية للعدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

الفرض الثاني: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

في ضوء ما توصلت إليه نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Warp Pls 8.0 يوضح الجدول (٦/١٠) التأثيرات المباشرة لاختبار الفرض الثاني:

جدول (٦/١٠) يوضح نتائج تأثير السعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي

القبول	قيمة المعنوية	معامل المسار	المتغير التابع		المتغير الوسيط	
			الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير
معنوي	<0.001	-٠.٢٧٩	Y	الاحتراق الوظيفي	M	السعادة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح جدول رقم (٦/١٠) ما يلي:

وجود تأثير سلبي معنوي للسعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، وذلك عند مستوي معنوية >٠,٠٠١. مما سبق، يتضح رفض الفرض الثاني حيث يوجد أثر سلبي ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

الفرض الثالث: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

جدول (٧/١٠) نتائج تأثير العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي

القبول	قيمة المعنوية	معامل المسار	المتغير التابع		المتغير المستقل	
			الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير
معنوي	<0.009	-٠.119	Y	الاحتراق الوظيفي	X	العدالة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح جدول رقم (٧ / ١٠) ما يلي:

وجود تأثير سلبي معنوي للعدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي، وذلك عند مستوي معنوية >٠,٠٠٥. مما سبق، يتضح رفض الفرض الثالث حيث يوجد أثر سلبي ذو دلالة معنوية للعدالة

الوظيفية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

الفرض الرابع لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية.

جدول (٨/١٠) نتائج تأثير العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي بتوسيط السعادة التنظيمية

نوع الوساطة	Vaf	التأثيرات الكلية		التأثيرات غير المباشرة		المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
		مستوي المعنوية	معامل المسار	مستوي المعنوية	معامل المسار			
كلية	٩٥٪	<0.001	-٠,١٥٤	<0.001	-٠,١٤٨	الاحتراق الوظيفي	السعادة الوظيفية	العدالة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح جدول رقم (٨/١٠) ما يلي:

- وجود تأثير سلبي معنوي غير مباشر بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بتوسيط السعادة التنظيمية

- وجود تأثير سلبي معنوي كلي بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بتوسيط السعادة التنظيمية، وذلك عند مستوى معنوية <0.001

- بتفسير قيمة VAF يتضح وجود وساطة كلية حيث إذا كانت VAF أقل من ٢٠٪ لا توجد وساطة وإذا كانت تتراوح بين ٢٠٪: ٨٠٪ تكون الوساطة جزئية وإذا كانت أكبر من ٨٠٪ تكون وساطة كلية (nitzle,et al,2016)

- رفض الفرض العدم والذي ينص على "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالصف الأول من

الأطباء والتمريض بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية" وقبول الفرض البديل

الفرض الخامس لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية حول مستوى الاحتراق الوظيفي بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة "

جدول (٩/١٠) يوضح الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي وفقاً لنوع الوظيفة

المتغير	النوع	عدد المفردات	متوسط الرتب	قيمة (Z)	مستوي المعنوية
الاحتراق الوظيفي Y	طبيب مقيم	27	٢٤٢,٥٤	١٠,٣٤٤	.٠١٨
	طبيب بشري	22	١٩٧,٨٠		
	فني تمرير	241	١٧٨,٨٩		
	أخصائي تمرير	90	٢٠٤,١٩		

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق: مستوى المعنوية لمتغير الاحتراق الوظيفي وفقاً لنوع الوظيفة ٠.١٨. مما يشير إلي وجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين حول مستوى الاحتراق الوظيفي بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة موجه لصالح فئة طبيب مقيم ونظراً لوجود فروق بين المجموعات تم إجراء اختبار القياسات البعدية (Scheffe) وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة كما موضح بالجدول

جدول رقم (١٠/١٠) يوضح نتائج اختبار القياسات البعدية (Scheffe) للمتغير التابع وفقاً لنوع الوظيفة

نوع الوظيفة	نوع الوظيفة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
طبيب مقيم	طبيب بشري	.37508	.38268	.811
	فني تمرير	.31926	.29237	.755
	أخصائي تمرير	.75891	.27040	.05١
طبيب بشري	طبيب مقيم	-.37508	.38268	.811
	فني تمرير	-.05582	.31689	.999
	أخصائي تمرير	.38382	.29675	.643
فني تمرير	طبيب مقيم	-.31926	.29237	.755
	طبيب بشري	.05582	.31689	.999
	أخصائي تمرير	.43965	.16460	.069
أخصائي تمرير	طبيب مقيم	-.75891	.27040	.050
	طبيب بشري	-.38382	.29675	.643
	فني تمرير	-.43965	.16460	.069

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق ان

- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم والطبيب البشري ٨١١. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم وفني التمريض ٧٥٥. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم وأخصائي التمريض ٥٥١. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب البشري وفني التمريض ٩٩٩. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب البشري وأخصائي التمريض ٦٤٣. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين اخصائي التمريض وفني التمريض ٥٦٩. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.

الفرض السادس لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية حول العدالة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقا لنوع الوظيفة "

جدول (١٠/١) يوضح الفروق في مستوى العدالة التنظيمية وفقا لنوع الوظيفة

المتغير	النوع	عدد المفردات	متوسط الرتب	قيمة (Z)	مستوي المعنوية
العدالة التنظيمية X	طبيب مقيم	27	٨٤,٣١	٨١,٧٠٩	.٠٠٠
	طبيب بشري	22	٦٤,٩٣		
	فني تمريض	241	٢٢٣,٧٢		
	أخصائي تمريض	90	١٦٤,١٠		

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق: مستوى المعنوية لمتغير العدالة التنظيمية وفقاً لنوع الوظيفة .٠٠٠ مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين حول العدالة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة موجه نحو فئة فني التمريض ونظراً لوجود فروق بين المجموعات تم إجراء اختبار القياسات البعدية (Scheffe) وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة كما موضح بالجدول

جدول رقم (١٢/١٠) يوضح نتائج اختبار القياسات البعدية (Scheffe) للمتغير التابع وفقا لنوع الوظيفة

(I) SA	(J) SA	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
طبيب مقيم	طبيب بشري	.37508	.38268	0.601
	فني تمريض	.31926	.29237	0.000
	أخصائي تمريض	.75891	.27040	0.000
طبيب بشري	طبيب مقيم	-.37508	.38268	0.601
	فني تمريض	-.05582	.31689	0.000
	أخصائي تمريض	.38382	.29675	0.000
فني تمريض	طبيب مقيم	-.31926	.29237	0.000
	طبيب بشري	.05582	.31689	0.000
	أخصائي تمريض	.43965	.16460	0.001
أخصائي تمريض	طبيب مقيم	-.75891	.27040	0.000
	طبيب بشري	-.38382	.29675	0.000
	فني تمريض	-.43965	.16460	0.001

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق ان

- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم والطبيب البشري 0.000. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم وفني التمريض 0.000. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم وأخصائي التمريض 0.061. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب البشري وفني التمريض 0.000. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب البشري وأخصائي التمريض 0.000. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين اخصائي التمريض وفني التمريض 0.001. وهذا يعني ان الفروق معنوية.

الفرض السابع لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالصف الأول بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية حول السعادة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقا لنوع الوظيفة "

جدول (١٣/١٠) يوضح الفروق في مستوى السعادة الوظيفية وفقا لنوع الوظيفة

المتغير	النوع	عدد المفردات	متوسط الرتب	قيمة (Z)	مستوي المعنوية
السعادة التنظيمية M	طبيب مقيم	27	١٢٥,٥٠	٤٠,٩٧٢	.٠٠٠
	طبيب بشري	22	٧٤,٥٠		
	فني تمرىض	241	٢٠٨,٩٤		
	أخصائي تمرىض	90	١٨٨,٩٧		

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق: مستوى المعنوية لمتغير السعادة الوظيفية وفقاً لنوع الوظيفة .٠٠٠ مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين حول السعادة الوظيفية بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية وفقاً لنوع الوظيفة موجه نحو فئة فني التمريض ونظراً لوجود فروق بين المجموعات تم إجراء اختبار القياسات البعدية (Scheffe) وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة كما موضح بالجدول

جدول رقم (١٤/١٠) يوضح نتائج اختبار القياسات البعدية (Scheffe) للمتغير التابع وفقاً لنوع

الوظيفة

(I) SA	(J) SA	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
طبيب مقيم	طبيب بشري	.37508	.38268	0.018
	فني تمرىض	.31926	.29237	0.175
	أخصائي تمرىض	.75891	.27040	0.035
	طبيب مقيم	-.37508	.38268	0.018
طبيب بشري	فني تمرىض	-.05582	.31689	0.000
	أخصائي تمرىض	.38382	.29675	0.000
	طبيب مقيم	-.31926	.29237	0.175
	طبيب بشري	.05582	.31689	0.000

	أخصائي تمريض	.43965	.16460	0.860
أخصائي تمريض	طبيب مقيم	-.75891	.27040	0.035
	طبيب بشري	-.38382	.29675	0.000
	فني تمريض	-.43965	.16460	0.860

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق ان

- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم والطبيب البشري 0.018. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم وفني التمريض 0.175. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب المقيم وأخصائي التمريض 0.035. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب البشري وفني التمريض 0.000. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين الطبيب البشري وأخصائي التمريض 0.000. وهذا يعني ان الفروق معنوية.
- مستوى المعنوية للفروق بين أخصائي التمريض وفني التمريض 0.860. وهذا يعني ان الفروق غير معنوية.

١١- مناقشة نتائج البحث

١/١١ مناقشة نتائج الفرض الأول

فيما يتعلق بنتائج الفرض الأول حول وجود تأثير ذي دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على الشعور بالسعادة الوظيفية، فإن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (Salehi & Gholtash, 2011)، (سعيد 2021) ودراسة (العون 2019) ودراسة (Wahba & Khalaf 2023) حول العلاقة الإيجابية بين إدراك العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية. ويمكن تفسير ذلك من الناحية النظرية بأن العدالة التنظيمية تشير إلى مدى توافر معايير العدالة في المعاملة والقرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظفين، وهو ما يؤدي إلى زيادة ثقة الموظفين وانتماؤهم للمنظمة ورضاهم عنها مما ينعكس إيجابياً على مشاعرهم تجاه العمل. كما أن توفر بيئة عمل عادلة يخلق حالة من السعادة الوظيفية نتيجة للراحة النفسية والاطمئنان الذي يشعر به الموظفون. وعلى الجانب

التطبيقي، تشير نتائج الدراسة إلى أهمية العدالة التنظيمية كمحدد رئيسي للسعادة الوظيفية، وضرورة أن تولي إدارات المستشفيات اهتماماً خاصاً بتحقيق معايير العدالة في التعامل مع الأطباء والمرضى لتعزيز سعادتهم الوظيفية وما يصاحبها من آثار إيجابية على أدائهم والتزامهم تجاه عملهم.

٢/١١ مناقشة نتائج الفرض الثاني

وفيما يتعلق بنتائج الفرض الثاني التي أظهرت وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية للسعادة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، فإن هذه النتيجة تتماشى مع ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل دراسة (Demerouti, et al.2001), (Rothmann, 2008), (Swider & Zimmerman, 2010), (Meng, et al.2001)، (محمد وأحمد 2021) ودراسة (الداود 2020) من وجود علاقة عكسية بين السعادة الوظيفية والاحتراق الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك بأن السعادة الوظيفية التي تعكس مشاعر إيجابية نحو العمل تؤدي إلى تعزيز دافعية الموظف ورضاه عن بيئة العمل مما يقلل من احتمال شعوره بالإجهاد العاطفي أو تدني الإنجاز اللذان يعدان من أبرز أعراض الاحتراق الوظيفي. كذلك توفر السعادة الوظيفية نوعاً من المناعة النفسية ضد ضغوط العمل مما يحد من احتمالية الاحتراق الوظيفي. وتشير هذه النتيجة إلى أهمية تعزيز السعادة الوظيفية للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي قد تنتشر بين العاملين في المجال الطبي.

٣/١١ مناقشة نتائج الفرض الثالث

أما فيما يتعلق بنتائج الفرض الثالث التي بينت وجود أثر سلبي للعدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي، فهي متسقة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل دراسات كل من (Moliner,et al.,2013), (Greenglass,et al.,2013), (Leiter & Maslach, 2005), (Elovainio,et al.,2013)، (الزبحاوي والزبحاوي ٢٠١٦) ودراسة (ملحم ٢٠١٩) والتي أكدت وجود علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي. ويعزى ذلك إلى أن انعدام العدالة يؤدي إلى شعور الموظفين بالإحباط والغضب مما يزيد من توترهم النفسي وبالتالي زيادة احتمال الاحتراق الوظيفي. في حين أن توفر بيئة عمل عادلة يخفف من الضغوط النفسية ويعزز من دافعية الموظفين مما يقلل فرص الاحتراق الوظيفي. وتشير هذه النتيجة إلى أهمية ترسيخ مبادئ العدالة التنظيمية بين إدارات المستشفيات للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

٤/١١ مناقشة نتائج الفرض الرابع

بالنسبة لنتائج الفرض الرابع التي أظهرت وجود تأثير سلبي غير مباشر وكلي للعدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي من خلال السعادة الوظيفية كمتغير وسيط، فهي تتفق مع ما توصلت إليه دراسات كل من (Moliner, et al., 2011), (Calisir, et al., 2011), (Li, et al., 2017), (al., 2011)، (علي ٢٠٢٠) من وجود دور وسيط للسعادة الوظيفية في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك بأن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابياً على مستوى السعادة الوظيفية كما أظهرت نتائج الفرض الأول، والسعادة الوظيفية بدورها تؤثر سلباً على الاحتراق الوظيفي كما أسفرت نتائج الفرض الثاني. وبالتالي فإن تحقيق مستويات أعلى من العدالة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى خفض مستوى الاحتراق الوظيفي من خلال تعزيز السعادة الوظيفية لدى الموظفين. وتؤكد هذه النتيجة على أهمية الاهتمام بتحقيق العدالة التنظيمية للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي من خلال آلية تعزيز السعادة الوظيفية.

٥/١١ مناقشة نتائج الفرض الخامس

وفيما يتعلق بنتائج الفرض الخامس حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لنوع الوظيفة، فقد اتفقت مع ما توصلت إليه دراسات (Lee & (McManus, et al., 2002), (Lim, et al., 2010), (Ashforth, 1996)، (أحمد 2021) ، التي خلصت إلى وجود اختلاف في مستوى الاحتراق الوظيفي بين الفئات المختلفة محل لدراسة تبعاً لنوع الوظيفة وهو ما توصلت له دراستنا الحالية التي خلصت من وجود فروق في الاحتراق الوظيفي بين الأطباء وفئات التمريض. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة الأعباء والمسؤوليات الملقة على عاتق الأطباء خاصة المقيمين منهم مقارنةً بفئات التمريض، مما يجعلهم أكثر عرضة للإجهاد الانفعالي وتدني الشعور بالإنجاز. وتشير هذه النتيجة إلى ضرورة أن تولي إدارات المستشفيات اهتماماً خاصاً للأطباء المقيمين واتخاذ التدابير اللازمة للحد من الاحتراق الوظيفي لديهم.

٦/١١ مناقشة نتائج الفرض السادس

أما بالنسبة لنتائج الفرض السادس حول وجود فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى لنوع الوظيفة، فقد اتفقت مع دراسات كل من (Greenberg, Liu, et al., 2020) ، (Tyler & Caine, 1981)، (1993) ، التي خلصت إلى وجود اختلاف في إدراك العدالة التنظيمية بين الفئات المختلفة محل لدراسة تبعاً لنوع الوظيفة وهو ما توصلت له دراستنا الحالية التي خلصت لوجود فروق بين فئات التمريض في إدراك العدالة. وربما يعود ذلك إلى طبيعة العلاقة بين فئات التمريض ورؤسائهم المباشرين مقارنةً بغيرهم من الفئات الأخرى، إذ يمثل رضا فئات التمريض عن نظام الحوافز وطرق المكافأة وأسلوب الإشراف عاملاً مؤثراً في إدراكهم للعدالة. وتؤكد هذه

النتيجة على أهمية مراعاة الفروق الوظيفية عند تصميم وتطبيق سياسات وممارسات العدالة التنظيمية.

٧/١١ مناقشة نتائج الفرض السابع

وأخيراً، بالنسبة لنتائج الفرض السابع حول وجود فروق في مستوى السعادة الوظيفية تبعاً لنوع الوظيفة، وقد اتفقت مع دراسات كل من (Bockerman & Ilmakunnas, 2012), (Bowling, et al., 2010), (Fisher, 2010), (Kumar et al., 2015). وجود اختلاف في مستوى السعادة الوظيفية بين الفئات المختلفة محل لدراسة تبعاً لنوع الوظيفة وهو ما توصلت له دراستنا الحالية بوجود فروق بين فئات التمريض والفئات الأخرى. وربما يرجع ذلك إلى طبيعة الأدوار والمهام الموكلة لفئات التمريض والتي غالباً ما تكون أكثر روتينية وأقل تحدياً مقارنةً بالأطباء، مما ينعكس سلباً على مستوى سعادتهم الوظيفية. وتسلط هذه النتيجة الضوء على أهمية اتخاذ إجراءات لتعزيز السعادة الوظيفية لدى فئات التمريض من خلال إثراء المهام وتمكينهم وتطوير مساراتهم الوظيفية.

١٢- توصيات البحث

التوصية	آلية التنفيذ	المسئول عن التنفيذ
تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية والاهتمام بالصحة البدنية	- وضع حدود واضحة بين وقت العمل ووقت الاستراحة والاستجمام - تخصيص وقت للهوايات والأنشطة التي يمكن من خلالها استعادة النشاط - الاستفادة من الإجازات للاستراحة والاستجمام بعيداً عن العمل - ممارسة الرياضة بشكل منتظم - تناول وجبات صحية يمكن أن تزيد من مقاومة الاجهاد وتعزز من الشعور بالرفاهية	العاملين بالصف الأول
تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين مما ينعكس على شعورهم بالسعادة والاستقرار الوظيفي	- تنمية شعور العاملين بالأمن والسكينة وعدم الخوف والتوتر وإشباع حاجاته وتنمية قدراته - تنمية شعور العاملين بالاستقلالية عند أداء المهام الوظيفية وزيادة الثقة بين العاملين والإدارة - تنمية روح التعاون وتعزيز علاقات العمل للحد من النزاعات الداخلية	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية
تعزيز ونشر القيم التنظيمية الإيجابية	- الاهتمام بتوافر المعلومات وإطلاع العاملين عليها بشفافية كاملة - توضيح المعلومات المقدمة للعاملين	الإدارة العليا بالتعاون مع إدارة المعلومات بالمنظمة

التوصية	آلية التنفيذ	المسئول عن التنفيذ
	- الشفافية الإفصاح ووضوح المعايير والإجراءات - دعم شعور العاملين بالمصداقة من جانب الإدارة	
الحد من الاجهاد النفسي والعاطفي لدي العاملين	- توفير خدمات التوجيه النفسي للأطباء الذين يشعرون بالإجهاد المهني - خفض الأعباء الوظيفية - توزيع الواجبات والمهام وفقا لقدرات العاملين - عقد دورات تدريبية بشكل دور لتهيئة العاملين نفسياً - رعاية المبدعين والمبتكرين وإنشاء مراكز لتحقيق ذلك - تقدير العاملين عند إنجاز الاعمال الهامة - اتباع استراتيجية التحفيز كوسيلة لتقدير جهودهم	الإدارة العليا بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب
تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل	- تقديم مرونة في جداول العمل وأسلوب الإدارة - خلق تحديات جديدة لمنع الروتين والملل - تنظيم إدارة الوقت بفعالية لتحقيق الأهداف - التفكير الإيجابي والتقدير الذاتي - إعادة تصميم الوظائف بما يتناسب مع مواصفات الفرد والعمل - مراعاة العدالة والمساواة في توزيع الأعباء - استخدام نظام العمل كفريق - تدريب العاملين وإكسابهم المهارات والمعرف التي تتيح لهم التكيف مع المتطلبات والمتغيرات الوظيفية - إعداد البرامج الوقائية والإرشادية لخفض ضغوط العمل حتي لا يصل العامل الي مستوى الاحتراق الوظيفي - تطوير نظم الاختيار والتعيين والتوفيق بين متطلبات الوظيفة وخصائص ومهارات الافراد	الإدارة العليا بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب
الاهتمام بتعزيز مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية	- توفير بيئة عمل مريحة وأمنة بما يسهم في تعزيز الرفاهية والسعادة الوظيفية - تقديم دورات تدريبية حول إدارة الضغط والتوتر لتزويد العاملين في الصف الأول في المستشفيات الجامعية بأدوات للتعامل مع التحديات - تشجيع العاملين في الصف الأول في المستشفيات الجامعية على التركيز على	الإدارة العليا بالتعاون مع إدارة الموارد

التوصية	آلية التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ
	الجوانب الإيجابية في العمل والحياة - تشجيع العلاقات بين القادة والعاملين في الصف الأول في المستشفيات الجامعية لتعزيز الثقة والاستماع الفعال	البشرية وإدارة التدريب

١٣ - المراجع

١/١٣ المراجع العربية

- ابو سمعان، محمد (٢٠١٥) محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين
- أبو تايه، بندر كريم، (٢٠١٢) أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، كلية التخطيط والإدارة، جامعة البلقاء التطبيقية، المجلد ٢
- الجعافرة، أسمي عبد الحافظ، بدح، أحمد محمد، الخطيب، بلال عادل، الخرابشة، عمر محمد (٢٠١٣) الاحتراق النفسي لدى الطلبة الجامعيين في المنازل الداخلية وعلاقته بعدد من المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، جامعة البلقاء التطبيقية، (٢١)١
- الخزاعي، على ماهر (٢٠١٥)، دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، (٣٧)١
- الذبحاوي، سناء جاسم محمد، والذبحاوي، دجلة جاسم محمد (٢٠١٦)، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي: إدارة تطبيقية-في المعهد التقني/ كوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية إدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العلاقة، المجلد (٤٠) العدد (٤٠)
- الزبيدي، حيدر حمودي علي (٢٠١٢) اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة، العراق
- الزيوت، زياد تاييف سليم (2018) العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص الأردني، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، اربد، الأردن
- السكر، عبد الكريم (٢٠١٣)، أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي- دراسة تحليلية لأراء المديرين في الوزارات الأردنية، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد (٤٠) العدد الأول.

- الشعلان، فهد . (٢٠١٧) مواجهة الاحتراق الوظيفي: نحو نموذج مقترح لمؤولة الفرد والقيادة. مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد ٤، العدد ٣.
- الصديق، حسين محمد (٢٠١٧) ظاهرة الاحتراق الوظيفي "دراسة تحليلية"، مجلة جامعة دمشق، المجلد، ٣٣، العدد، ٢
- الطلاع، سليمان أحمد (٢٠١٥) واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٧، العدد ٢، (أ)
- العامري، مني (٢٠١٧) علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي كمعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في العين، رسالة ماجستير غير منشورة، كمية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة
- الفرمانى وعبد الله (٢٠١٥) الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة. عمان، الأردن: دار الصفا
- القريوتي، إبراهيم، الظفري، سعيد م (٢٠١٠) الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد، 6، عدد 3
- الكحلوت، عزو (٢٠١٧) دور العوامل التنظيمية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في وزارتي الصحة والتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة، فلسطين.
- المسعودي، آلاء (٢٠١٦) الاحتراق الوظيفي وتأثيره علي مستوي أداء المعلمات بالمرحلة المتوسطة بمنطقة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية
- المعايطة، رولا، الحموري، صالح (٢٠١٨) السعادة المؤسسية – سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل، ط ٢، دار قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التقرير الإحصائي الوطني لمتابعة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في مصر، اصدار ٢٠٢٣
- توفيق، عاشور (٢٠١٧) دراسة مصادر الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للأساتذة التربوية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي، معارف مجلة علمية دولية محكمة، العدد ٢٢.
- حيدر، سنان؛ ياسين، يوسف (٢٠٢١) الروحانية الوظيفية وأثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية – دراسة ميدانية لأراء عينة من مدرسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك، مجلة، ٢٤، جامعة دهوك
- خلف، ياسر. (٢٠٢١). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة استكشافية لأراء العاملين في جامعة الفلوجة. مجلة اقتصاديات الأعمال، جامعة الفلوجة
- درة، عمر محمد (٢٠٠٤) العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، الأردن: دار الرضوان للنشر والتوزيع
- زايد، عادل محمد، (٢٠٠٦) العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، القاهرة: المؤسسة العربية للتنمية الإدارية.
- طه ، حسنين السيد ، الصباغ ، شوقي محمد ، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل للقرن الحادي والعشرين ،دار الخولي للطباعة.
- عاشور، علوطي وعبد الوهاب، مغار (٢٠١٧) علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية علي مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣،
- عقدي، حسن (٢٠١٧) المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان (رسالة ماجستير)، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية.

- علوطي، عاشور، ومغار، عبد الوهاب (٢٠١٧) علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، العدد 31، كانون أول
 - على، حسام، (2008) الإنهاك العاطفي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنيا، جمهورية مصر العربية
 - عيسات، فطيمة الزهرة، (٢٠١٦) العدالة التنظيمية وأثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، العدد ٧
 - كنزة، عدنان (٢٠١٨) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي داخل المنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر
 - ملحم، محمود (٢٠١٩)، تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية
 - مليكة، بطة (٢٠١٨) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية لدى أساتذة علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (دراسة ماجستير)، جامعة بوضياف – المسيلة، الجزائر
 - موفق، محمد. (٢٠١٤) الإدارة العامة. عمان، الأردن: دار اليازوردي.
 - ناصف، أحمد. (٢٠١٩) الثورة الرقمية وآثارها الإيجابية الداعمة في تحقيق السعادة الوظيفية في منظمات القرن الحادي والعشرين. جمعية إدارة الأعمال الخيرية، (١٦٥).
- ٢/١٣ المراجع الأجنبية

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.
- Al-Adwan, F. E. Z., & Al-Khayat, M. M. (2017). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179-189.
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 1-35.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65(2), 244-262.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Bria, M., Spănu, F., Băban, A., & Dumitras_cu, D. L. (2014). Maslach Burnout Inventory–General Survey: Factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research*, 1(3), 147-154.

- Calisir, V., Gumussoy, C. A., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533.
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266-308.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA/Escala de Bem-Estar no Trabalho: Validacoes Exploratoria e Confirmatoria nos EUA/Escala de Bienestar en el Trabajo: Validacion Exploratorio y Confirmatorio en los EEUU. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(63), 35-44.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., Hintsala, T., & Aalto, A. (2010). Developing a short measure of organizational justice: a multisample health professionals study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(11), 1068-1074.
- Eriguc, G., Ozer, O., Turac, I. S., & Songur, C. (2014). Organizational silence among nurses: A study of structural equation modeling. *International Journal of Business, Humanities, and Technology*, 4(1), 55-67.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2012). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123-137.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Green, R. (2014). Impact of middle-level managers' well-being and happiness on direct reports' performance. Walden University.

- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81-103.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, 52(4), 580-597.
- Hsu, L. (2013). Work motivation, job burnout, and employment aspiration in hospitality and tourism students: An exploration using the self-determination theory. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport, and Tourism Education*, 13(1), 1-11.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2019). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*, 49(2), 361-379.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., & Yılmaz, D. (2014). Organizational cynicism, school culture, and academic achievement: The study of structural equation modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 255-266.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., & Park, K. O. (2013). Path analysis for workplace incivility, empowerment, burnout, and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 557-565.
- Koko, D., & Ramarumo, R. (2015). Impact of organizational culture on job stress and burnout in graded accommodation establishments in the Free State province, South Africa. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1411-1432.
- Kumar, A., & Sharma, S. (2015). Personality type and job satisfaction: An empirical study. *Metamorphosis: A Journal of Management Research*, 14(2), 50-58.
- Lambert, E.G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Hall, D.E., & Jenkins, M. (2005). The impact of distributive and procedural justice on social service workers. *Social Justice Research*, 18(4), 411-427.

- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 544-564). Edward Elgar Publishing.
- Leung, M. Y., Chan, Y. S. I., & Dongyu, C. (2011). Structural linear relationships between job stress, burnout, physiological stress, and performance of construction project managers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18(3), 314-326.
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216-1224.
- Li, J., Kim, W. G., & Zhao, X. R. (2017). Multilevel model of management support and job satisfaction: A longitudinal study of autonomy and stress as mediators. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 124-133.
- Lim, N., Kim, E. K., Kim, H., Yang, E., & Lee, S. M. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling*, 47(2), 86-96.
- Liu, C., Zhao, Z., & Sheard, G. (2020). Organizational justice and job engagement among nurses: The mediating role of trust in hospital management. *PloS one*, 15(7), e0235731.
- Mahmood, H., Rehman, A. U., Sabir, I., Rauf, A., Afthanorhan, A., & Nawal, A. (2023). Does organizational justice facet matters in knowledge hiding?. *Heliyon*, 9(8).
- Martin, K., & Cullen, J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McManus, I. C., Winder, B. C., & Gordon, D. (2002). The causal links between stress and burnout in a longitudinal study of UK doctors. *The Lancet*, 359(9323), 2089–2090.
- Meli, J. L., & Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema*, 19(4), 673-678.
- Meng, Y., Lu, ., Liu, H., Huang, H., Liu, B., Shi, J., & Wu, H. (2019). Effectiveness of a happiness intervention to reduce burnout: A randomized controlled trial. *Journal of Affective Disorders*, 253, 13–21.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2013). Perceived reciprocal relationship between organizational justice and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 27(3), 324-342.
- Mustafi, M. A. A., Abid Aziz, M. A., Maitra, S., Hossan, F., Talukdar, M. M. U., & Azad, M. M. (2023). How Do Job Happiness Factors Affect Building Construction Workers in Bangladesh?: The Moderating Role of Monitoring System. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 50(5).
- Nafie Wageeh A. (2018). The role of workplace happiness in achieving organizational brilliance: A study on Sadat City University. *Case Studies Journal, Egypt*, 7(12), 16-28.
- Park, J. Y., & Kim, C. (2023). The role of organizational justice and social interaction in mitigating the negative effects of high-performance member retailers on strategic integration. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 72, 103238.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construction and validation of the Escalação de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 99-108.
- Pillay, K. (2012). Happiness, psychological capital and organisational citizenship behaviour of employees in a financial institution in Durban, South Africa (Doctoral dissertation).

- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 939-948.
- Rahman, M., Haque, M., Elahi, F., & Miah, W. (2015). Impact of organizational justice on employee job satisfaction: an empirical investigation. *American Journal of Business and management*, 4(4), 162-171.
- Roberts, S.J., Scherer, L.L., & Bowyer, C.J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing: Empirical research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16.
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 327-345.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University – first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310.
- Sholekar, S., & Shoghi, B. (2017). The impact of organizational culture on organizational silence and voice of faculty members of Islamic Azad University in Tehran. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(1), 69-98.
- Singh, K., & Duggal Jha, S. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(Special Issue), 40-45.
- Swider, B.W. & Zimmerman, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Tanaka S, Fuse J (2023) Perceptions of Job Happiness of Nurses Working in Hospitals. *Integr J Nurs Med* Volume 4(1): 1–8.

- Tyler, T. R., & Caine, A. (1981). The role of distributional and procedural fairness in the endorsement of formal leaders. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(4), 642-655.
- Vanda, S. A., & Haghighi, M. (2014). Job burnout and factors affecting it among staff case study: Service Management of Gachsaran Oil & Gas Producing Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(3), 3519-3525.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Yean, T. F. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.
- Yomaxana, t., (1976) ,*Statistics: An Introductory Analysis*,N.Y.,Hapir& Raw Co

ملحق (١)

إطار الدراسة الاستطلاعية

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية هدفت إلى الحصول على بيانات استكشافية حول موضوعات العدالة التنظيمية، والاحتراق، الوظيفي، والسعادة الوظيفية. كما استخدم الباحثون هذه الدراسة الاستطلاعية في تحديد وبلورة مشكلة البحث وتساؤلاته، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفرضياته.

وتضمنت الدراسة الاستطلاعية جانبين: الأول دراسة مكتبية تم فيها جمع البيانات الثانوية ذات الصلة بمتغيرات البحث، والثاني: إجراء مقابلات متعمقة مع عينة عشوائية مكونة من ٤٨ موظفاً يعملون في الصف الأول بالمستشفيات الجامعية، منهم ٢٨ من هيئة التمريض و ٢٠ من الأطباء. وتم توجيه مجموعة من الأسئلة والعبارات إلى أفراد العينة خلال المقابلات لاستطلاع آرائهم ومعتقداتهم حول الموضوعات محل الدراسة.

وبذلك استطاع الباحثون الحصول على بيانات ومعلومات مهمة مكنتهم من تحديد مشكلة البحث وصياغة فرضياته بدقة، انطلاقاً من فهم أعمق لواقع متغيرات الدراسة، وقد تم توجيه عدة أسئلة من خلال مجموعة من العبارات كالتالي:

أولاً: العبارات الخاصة بالاحترق الوظيفي-

أعاني من الإنهاك نتيجة التعامل المباشر مع المرضى وذويهم. (لا بد من وضع نقطة في نهاية كل -
فقرة)

أعاني من العمل لساعات طويلة وكثرة الورديات -

أعمل في ظل ظروف نفسية ومهنية قاسية -

أتعرض لضغوط وعناء عمل مستمر -

ثانياً: العبارات الخاصة بالعدالة التنظيمية

أشعر بعدالة نظام الأجور والمكافأة -

يتم مشاركتي في اتخاذ القرارات -

أشعر بالعدالة في الإنصاف لمشاكلي ومحاولة حلها -

ثالثاً: العبارات الخاصة بالسعادة الوظيفية

أشعر بالابتهاج نتيجة لقدرتي على تحقيق أهدافي المخططة -

أشعر بالسعادة من خلال عملي وتعاملي مع المرضى -

أغلب الأحيان أجد الوقت الكافي لأداء كل ما أريد القيام به بالعمل -

وجاءت النتائج كما يلي:

كشفت الدراسة عن انتشار واسع لمظاهر الاحتراق الوظيفي بين الأطباء والمرضى العاملين في مستشفيات جامعة المنوفية، حيث أفاد ٨٧٪ من الأطباء و ٨٩٪ من المرضى بمعاناتهم من الإجهاد الشديد نتيجة التعامل المباشر مع المرضى وذويهم، والعمل لساعات طويلة والورديات المتكررة. كما يعمل هؤلاء في ظل ظروف نفسية ومهنية قاسية، مع تعرضهم لضغوط وأعباء عمل مستمرة

وفي الوقت ذاته، كشفت النتائج عن انخفاض ملحوظ في مستوى العدالة التنظيمية بين العاملين، حيث أفاد ٨٥٪ من الأطباء و ٨٠٪ من المرضى بعدم شعورهم بالعدالة في نظام الأجور والمكافآت، كما لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، أو الإنصاف لمشاكلهم ومحاولة حلها

ونتيجة لذلك، يشيع الشعور بالإحباط وعدم القدرة على تحقيق الأهداف لدى ٧٩٪ من الأطباء و ٧٣٪ من المرضى، بسبب انخفاض مستوى السعادة الوظيفية وعدم الشعور بالسعادة أثناء العمل. هذا بالإضافة إلى عدم توفر الوقت الكافي لممارسة ما يرغبون فيه من أنشطة

وبذلك تبين الدراسة وجود علاقة وثيقة بين انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وتدني مستويات العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية لدى هذه الفئات المهنية الهامة