

Organizational justice and its impact on reducing the sense of job burnout

Eman Hief A. Binwarded

Asia Yagoub Alhadi Abdalkhair

College of Business || King Khalid University || KSA

Abstract: The human element is considered one of the most important main resources of the organization, due to its capabilities that create a competitive advantage, but this resource is exposed to many pressures that reflect its commitment to work and threaten the organization and the worker together and due to many reasons, including those related to workers or to the prevailing justice in the organization in which they work, which shows this In the performance of employees, the aim of the research is to identify the reality of organizational justice and to indicate the impact of organizational justice (the justice of procedures, transactions, distributive) on reducing the feeling of job burnout Cov19. The study followed the descriptive analytical approach, and reached several results, including the presence of a statistically significant effect of the dimensions of organizational justice combined in reducing the sense of job burnout among faculty members at King Khalid University under the COV 19 pandemic, and the presence of an average level of job burnout among faculty members under the COV pandemic. 19. The study recommended working on the development and awareness of employees of the importance of organizational justice, which is positively reflected on the overall performance of the organization.

Keywords: Organizational justice, job burnout, managerial performance, COV 19.

العدالة التنظيمية وأثرها في تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس خلال جائحة كورونا في الفترة (2021-2022)

إيمان هيف عبد الله بن وارد

اسيا يعقوب الهادي عبد الخير

كلية الأعمال || جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

المستخلص: يعتبر العنصر البشري احد أهم الموارد الرئيسية للمنظمة وذلك لما يمتلكه من قدرات تخلق ميزة تنافسية لكن يتعرض هذا المورد الي العديد من الضغوط تعكس التزامه بالعمل وتهدد المنظمة والعامل معا وتعود لأسباب كثيرة منها ما يتعلق بالعاملين او إلى العدالة السائدة في المنظمة التي يعملون بها مما يظهر ذلك في أداء العاملين هدف البحث للتعرف علي واقع العدالة التنظيمية و إلى بيان أثر العدالة التنظيمية (عدالة الاجراءات، المعاملات، التوزيعية) على خفض الشعور بالاحترق الوظيفي تمثلت مشكلة البحث في معرفة العدالة التنظيمية وتأثيرها على أداء أعضاء هيئة التدريس وانخفاض شعورهم بالاحترق الوظيفي خاصة في ظل جائحة كورونا ، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، توصلت لعدة نتائج منها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في خفض الشعور بالاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19 ، وجود مستوى متوسط للاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة COV 19. اوصت الدراسة العمل على تنمية وأدراك العاملين بأهمية العدالة التنظيمية والذي ينعكس إيجاباً على الأداء الإجمالي للمنظمة.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الاحترق الوظيفي، الأداء الإداري، كوفيد 19.

مقدمة

بالرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا أن كثيرا من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي، فالاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع، فما من مجال من مجالات حياتنا المعاصرة إلا ونراه محملا بتناقضات اجتماعية وضغوط نفسية تؤدي حتما في حال استمرارها لنتيجة المأساوية (الاحتراق الوظيفي). (أبو مسعود، 2010)

تعد العدالة التنظيمية إحدى محددات السلوك نظرا لعلاقتها المباشرة بالعديد من المتغيرات وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية، فهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع الفرد في العمل، تعتبر أحد العوامل المؤثرة في الالتزام والولاء من خلال استجابات أفراد المنظمة وتفهم مواقفهم واهتماماتهم وحاجاتهم وخلق بيئة العمل او مناخ والربط بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتشجيع مهارتهم وادائهم(مليكة، 2018)

وقد شهدت بيئة الأعمال العديد من التحديات مما يستلزم على المنظمات الاهتمام بمواردها البشرية لأجل المحافظة عليها، بالتالي تعد العدالة التنظيمية أساس النجاح وتكمن أهميتها في التأثير على المخرجات التنظيمية من حيث شعور الأفراد بالاحتراق الوظيفي وعلى الأداء ككل. (بجاج، 2018)

أظهر وباء فايروس كورونا المستجد (SARS-cov19) المسبب لمرض كوفيد-19 (COVID-19) مدى هشاشة الأنظمة الصحية والاقتصادية في دول العالم أجمع بوجه عام والدول النامية بوجه خاص ومن المؤكد أن العالم بأسره لم يشهد في تاريخه حالة الارتباك التي نراها اليوم وشكل ضغطا على جميع العاملين بجميع المهن وخاصة التعليم.

سوف نحاول في هذا البحث التعرف على أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، التفاعلية، الاجرائية) على تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين بكلية الأعمال جامعة الملك خالد COV 19 في ظل الجائحة وذلك من خلال عدة محاور:

- المحور الاول: منهجية البحث و الدراسات السابقة .
- المحور الثاني: الاطار النظري لمتغيرات البحث
- المحور الثالث: الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات
- المحور الرابع: النتائج والتوصيات .

المحور الاول: منهجية البحث و الدراسات السابقة

منهجية البحث

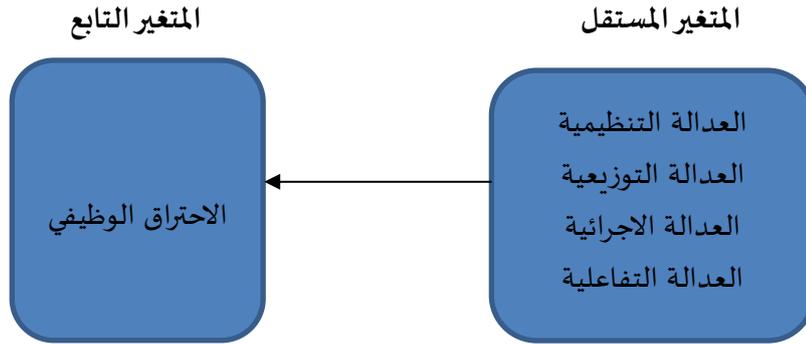
1- مشكلة البحث:

يعاني العديد من أعضاء هيئة التدريس من بعض المشاكل في وظائفهم وذلك بسبب الضغوط الواقعة عليهم من بيئة العمل او البيئة الخارجية خاصة مثل الأوضاع الصحية المحيطة تؤدي إذا استمرت للاحتراق الوظيفي اتفقت مع دراسة (الطلاء، 2015) التي هدفت للتعرف على مسببات الاحتراق الوظيفي و اشارت لان التعرف على العوامل التي تؤثر على أداء العاملين بشكل ايجابي او سلبي يقع على عاتق المسؤولين كما أن إهمال التعرف اليها او تحسينها يعد أحد مسببات مشاكل الإدارة وسيتم خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على العدالة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي وإنخفاض شعورهم بالاحتراق الوظيفي خاصة في ظل جائحة كورونا.

كما اتفقت مع دراسة (بجاج ،2018) الي اشارت لأن ارتفاع شعور العاملين بالعدالة يؤدي لزيادة ثقتهم بالإدارة ومن ثم ينعكس على الاداء الفردي والجماعي.

بناء على ما سبق تظهر معالم إشكالية الدراسة والتي يمكن صياغتها كالآتي: -
ما هو أثر العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، العدالة التفاعلية) على تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ظل جائحة كورونا COV 19؟

نموذج البحث:



نموذج البحث من اعداد الباحثين أثناء الدراسة 2021م

2- فروض البحث: -

الفرضية الأساسية

يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية و تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة كورونا.

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية و تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة كورونا COV 19.
2. يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية و تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة كورونا COV 19.
3. يوجد أثر ذا دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية و تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة كورونا COV 19.

3- أهمية البحث:

● الأهمية العلمية :

يكشف البحث العلاقة الارتباطية المحتملة بين العدالة التنظيمية و تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي. يعرض البحث ابعاد العدالة التنظيمية ويبين مدي تاثيرها في تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي منفردة او مجتمعة.

تتمثل أهمية البحث العلمية في المساهمة في التعرف على أثر العدالة التنظيمية على تخفيض الشعور بالاحترق الوظيفي الناتج من ضغوط العمل خلال جائحة كورونا.

• الأهمية العملية

يفيد البحث متخذي القرار في التعرف على العدالة التنظيمية لأنها من المؤشرات الأساسية في تنمية قدرات الأفراد .

يزود المسؤولين بمعلومات عن الاحتراق الوظيفي الشيء الذي يساهم في إكتشاف مسبباته والقضاء عليها ومعرفة الآثار المترتبة على أعضاء هيئة التدريس اذ يؤدي لتقليل من كفاءتهم وفعاليتهم وتدهور حالتهم الصحية والسلوكية مما يؤثر سلبا على أدائهم.

4- أهداف البحث:

- بيان أثر العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
- التعرف على الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تحليل أهمية العدالة التنظيمية وابعادها في التقليل من الاحتراق الوظيفي في ظل أزمة فيروس كورونا وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

5- منهج البحث:

اتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل مؤشرات البيانات للدراسة الميدانية، وبرنامج (spss) الاحصائي لتحليل ومعالجة البيانات الواردة في الدراسة وإختبار صحة الفرضيات.

6- مصادر البحث:

إعتمد البحث على نوعين من المصادر مصادر الثانوية متمثلة في المراجع والدوريات ومصادر أولية متمثلة في الإستبانة.

7- حدود البحث:

- حدود المكانية: جامعة الملك خالد
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد
- الجدود الزمانية: 2021-2022 م أثناء أزمة وباء فايروس كورونا

الدراسات السابقة: -

1- (بوشتية، حاج، 2020) هدفت الدراسة إلى اكتشاف واقع التسبب التنظيمي والعدالة التنظيمية، وتحديد نوع العلاقة بين المتغيرين داخل المؤسسة وهي مديرية الشباب والرياضة بالجزائر، وتمثلت عينتها في العينة العشوائية البسيطة واستخدمت الإستبانة لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها، وجود نسبة متوسطة من التسبب الإداري بنسبة الأبعاد المتعلقة بعدم تحمل العامل للمسؤولية مع نسبة مرتفعة في بعض الأبعاد المتعلقة باحترام مواقيت العمل. وبمعدل منخفض في الأبعاد المتعلقة بتراخي العامل. وأبرزت عدة توصيات للتخفيف من التسبب وهي تفعيل العلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل المؤسسة، الشفافية في تطبيق نظام واضح وملائم وعادل داخل المؤسسة، الحرص على تحقيق العدالة في توزيع الكفاءات على الموظفين، إعطاء إحساس للموظفين بعدالة الإجراءات وعدالة التوزيع ككل،

إشراك جميع الموظفين في عملية اتخاذ القرار وإبداء الرأي والذي من شأنه يحد من إرتفاع نسبة التسبب لدى الموظفين.

2- (بفروح، هواجير، 2020) طبقت في مستشفى الشهيد الهاشمي أمحمد بتيميمون، يتضمن مجتمع الدراسة جميع الأفراد العاملين بالمستشفى و عينة بحجم 163 موظف، بهدف جمع المعلومات وتم استخدام استبيان أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها، حققت المؤسسة محل الدراسة معدل متوسط لكل من المتغيرين العدالة التنظيمية وانضباط العاملين، وايضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بمعامل ارتباط قوي بين العدالة التنظيمية وانضباط العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

3- (عبد الرشيد 2020) ركزت الدراسة للتعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الانجاز وهو هدفها الرئيسي، واعتمد على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة 105 موظف بمديرية الخدمات الجامعية، تم استخدام اداتين وهما الملاحظة البسيطة والمقابلة، لغرض جمع البيانات، وأبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود علاقة بين العدالة التنظيمية ودافعية الإنجاز.

4- دراسة (السراني، 2020) تهدف لإكتشاف دور برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر القيادات بوزارتي التجارة والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مدينة الرياض، وتكون مجتمعا الدراسة من القيادات في المستويات الإدارية العليا والمتوسطة في كلا من وزارة التجارة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وقد اختار الباحث عينتين عشوائيتين بلغتا (105) موظفاً من وزارة التجارة، و(162) موظفاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي عن طريق أسلوب المسح بالعينة باستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الي إن أهم تطبيقات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية التي تتواجد بدرجة كبيرة هي مساعدة العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة الوقائية، وطرح برامج تهيئة الموظفين الجدد للعمل، وتنمية أداء القيادات الإدارية. وأوضحت نتائج الدراسة تحقيق العدالة التنظيمية في بعد العدالة التوزيعية والاجراءات والتعاملات ومن أهم ممارسات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في تحقيق العدالة التنظيمية بدرجة كبيرة هي توضيح للعاملين بما عليهم من التزامات، ونشر الوعي الأخلاقي اللازم لتحقيق العدالة التنظيمية، والتمسك بتطبيق العدالة التنظيمية في جميع إجراءات العمل.

5- (الخضرمي، 2020) هدفت الدراسة إلى معرفة درجة انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة، تم تصميم إستبانة مبنية على مقياس ما سلاك للاحتراق الوظيفي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من (120) مدير ومديرة. تم توزيع الإستبانة على جميع أفراد العينة، توصلت لعدة نتائج منها أن الاحتراق الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط 3.243، والانحراف المعياري 0.487. وكشفت الدراسة أن المديرين ذوي المؤهلات العلمية العليا، وسنوات الخبرة الطويلة، والمتزوجين، أكثر شعوراً بالاحتراق الوظيفي، وأن أهم المصادر المسببة للاحتراق الوظيفي تمثلت في ستة مصادر، أكثرها تأثيراً هي طبيعة العمل المادية، وأقلها قلة التعزيز الإيجابي.

6- (الفيلكاوي 2018) هدفت للتعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين والعاملات في الخطوط الجوية الكويتية، وتكوّنت العينة من (124) فرد طبقت عليهم المقاييس التالية: مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي الذي أعدته ماسلاك وجاكسون (1981)، ومقياس الرضا الوظيفي تأليف كاري كوبر (1988). وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الاحتراق

الوظيفي والرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاحتراق النفسي وأبعاده والرضا الوظيفي، وكذلك عدم وجود فروق بين الأعمار والحالة الاجتماعية بمقياس احتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي، في حين توجد فروق في بعدي (فقدان التعامل الإنساني) باتجاه الخبرات الأقل وبعد (الشعور بالإنجاز الشخصي) باتجاه الخبرات الأكبر بمقياس الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة، بينما لا توجد فروق في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق داله إحصائية في الرضا الوظيفي من حيث الجنس والحالة الاجتماعية والعمر والخبرة، ول يوجد تفاعل دال إحصائية بين الجنس والحالة الاجتماعية والخبرة والعمر في الرضا الوظيفي.(الفيلكاوي، 2018)

7- (عاشور 2017) هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين مصادر الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ، يندرج أستاذ التربية البدنية والرياضية ضمن المنظومة التربوية كباقي الأساتذة في التخصصات الأخرى فهو يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة تؤثر في سلوكه، وأن الحاجة الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك وهي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن عمله والذي ينعكس على أدائه داخل المؤسسة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع البحث في أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم الثانوي والتي بلغ عددهم 125 أستاذ، استخدمت برنامج (spss 23) ، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة عكسية سالبة بين مصادر الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية. (عاشور & توفيق، 2017)

8- (دراسة العجمي 2016) هدفت للتعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والصحة النفسية لدى الباحثين النفسيين ، وعلي الفروق في الاحتراق الوظيفي والصحة النفسية بناء على العوامل الديمغرافية تكون مجتمع الدراسة من الباحثين النفسيين الكويتيين (ذكور إناث) استخدمت الباحثة مقياس ماسلاك لقياس مستويات الاحتراق الوظيفي ، وكذلك مقياس أحمد عبدالخالق (2012) لقياس مستويات الصحة النفسية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي والصحة النفسية عند الباحثين النفسيين، عند المقارنة بين الفئات العمرية على متغير الصحة النفسية، هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية، الفئات العمرية الكبيرة تتمتع بصحة جيدة أكبر إذا ما تم مقارنتها بالفئات العمرية الأصغر. عند المقارنة بين سنوات الخبرة لمتغيرات البحث، كما ان هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية ، في الصحة النفسية، حيث تبين أن الافراد الذين لديهم خبره كبيره يتمتعون بصحة جيدة أكبر ممن خدموا سنوات أقل، عند المقارنة بين الجنسين تجاه محاور البحث، كما تبين بانة لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في الصحة النفسية بين الذكور والاناث.(العجمي، 2016)

9- (الطلاع، 2015) هدفت الدراسة لتعريف واقع الاحتراق الوظيفي لدي العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزة، شملت ابعاد الاحتراق الوظيفي "" الإنهاك العاطفي، "" عدم الإنسانية""، ""تدني الإنجاز الشخصي"" ، لمعرفة المسببات التنظيمية لظاهرة الاحتراق الوظيفي، تم جمع بيانات الدراسة باستخدام مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي والمؤلف من 22 فقرة ومقياس المسببات التنظيمية للاحتراق الوظيفي والمكون من 31 فقرة تم توزيعها عشوائيا علي 69 موظفا وموظفة من العاملين في الشركة وظهرت النتائج توافر درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي لدي موظفي الشركة ،وان هنالك توفرا مرتفعا لمجال الانهاك العاطفي ومتوسطة لمجال عم الإنسانية بينما كانت درجة تدني الإنجاز منخفضة، دلت النتائج علي وجود المسببات التنظيمية للاحتراق الوظيفي بدرجة كبيرة لدي العاملين باستثناء مجال العلاقات الاجتماعية الذي كان بدرجة متوسطة وكان ترتيب المسببات (ضعف التحفيز المادي، محدودية صلاحيات العمل، ضغوط العمل ،صراع القيم، اوصي الباحث بضرورة العمل علي معالجة مسببات الاحتراق التنظيمي وزيادة الاهتمام بالعاملين(الطلاع،2015).

المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تعتبر هذه الدراسة امتداداً لدراسات سابقة اهتمت بموضوع العدالة التنظيمية بإبعادها واثرها علي متغيرات كثر، وبعد عرض مختصر لاهم النقاط في الدراسات السابقة ونتائجها استطاع الباحث تحديد اوجه الاتفاق والإختلاف بين جزئيات هذه الدراسة مع تلك الدراسات، فاجه الاتفاق هي كانت في موضوع الدراسة العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وفي المنهج العلمي المستخدم المنهج الوصفي التحليلي وفي اداة جمع البيانات الاستبانة كأداة للدراسة اما عن الاختلاف العام فقد كانت في الاهداف حيث كانت لكل دراسة أهداف مختلفة تماماً عن غيرها فبعضها تتبع الثقة التنظيمية وبعضها تتبع اداء العاملين وحجم العينة ايضا يختلف باختلاف الدراسات وكذلك الاختلاف في الحدود الزمانية والمكانية، استفادت الدراسة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري والتحليلي وتفسير النتائج.

المحور الثاني: الإطار النظري لمتغيرات البحث

جائحة كورونا

ظهر وباء كورونا في الصين في ديسمبر 2019 وادي الى خسائر فادحة في الارواح وفي الأنشطة الاقتصادية، تآثرت كل دول العالم المتقدمة والناشئة بالوباء وعملت جاهدة علي تقليل الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عنه والتخفيف من الأثر المباشر للانخفاض المفاجي في النشاط الإقتصادي على قطاع الأعمال والقطاع العائلي خلفت الاجراءات الاحترازية والحجز المنزلي الذي إتخذتها العديد من البلدان بصورة مفاجئة أثراً اقتصادياً عميقة وازدادت الاصابات بذات الرئية الفيروسية واعلنت منظمة الصحة العالمية في يناير أن الفيروس وانتشاره يشكل حالة طوارئء صحية عامة تبعث للقلق الدولي.(جني والخطيب، 2008).

خصائص ازمة كوفيد-19 (أيمن & عادل&ميلود، 2021)

يتميز فيروس كورونا المستجد بالعديد من الخصائص التي تميزه عن غيره من الأزمات وذلك لطبيعته الوبائية ومنها:

بعد الزمن : تميزت بسرعتها الزمنية بالفجائية وسرعة الانتشار ويرجع ذلك لان الأزمة صحية تتميز بالقابلية بالانتشار كما أن بؤرة الأزمة سريعة الانتشار، كما تعتبر أزمة كوفيد19 أزمة باطار زمني مفتوح لا يعلم أحد متى تنجلي.

البعد المكاني: تتميز أزمة كورونا بانها أزمة مست كل أنحاء العالم ومست كل كل الدول النامية والمتطورة.
البعد السياسي: يعتبر فريق إدارة الأزمة اهم عنصر في إستراتيجيات إدارة الأزمات كما أدوات مجابهة الأزمة: الادوات التقليدية للسيطرة على الأزمة لم تكن متاحة للدول والمنظمات باختلافها.
القدرة على التصرف: فقدان القدرة على التصرف في الاحداث والإكتفاء بردود الفعل المتأخرة.

من آثار الجائحة السالبة:(<http://ar.m.wikipedia>)

إرتفاع تكاليف الرعاية الصحية: الرعاية الصحية هي أحد الطرق التي تؤثر بها الجائحة على رأس المال البشري للبلدان.

إغلاق الفصول الدراسية: قد يسبب نقصان التحصيل الدراسي وزيادة التسرب في المدارس ومن المحتمل أن يفقد هذا الجيل من الطلاب ما يقدر ترليونات دولار من الدخل أو 10% من إجمالي النتائج المحلى العالمي وان تبعد البلدان أكثر عن المسار الصحيح الي أهدافها الي تحقيق أهدافها المتصلة بفقر التعلم.
هبوط النشاط الاقتصادي: نتيجة للقيود التي فرضت لمنع انتشار الفيروس أدت لتأثير سلبي على النمو الإقتصادي.

الأثار النفسية لجائحة كورونا: منظمة الصحة العالمية

أفادت منظمة الصحة العالمية ("المنظمة") في موجز علمي أصدرته أن العام الأول من جائحة كوفيد-19 شهد ارتفاعا كبيرا في معدلات إنتشار القلق والإكتئاب في العالم بلغت نسبته 25%. ويسلّط الموجز الضوء أيضا على أكثر الفئات تضرراً ويلخص أثر الجائحة على توافر خدمات الصحة النفسية والتغييرات التي طرأت عليها أثناء الجائحة.

وقد دفعت المخاوف بشأن الزيادات المحتملة في أمراض الصحة النفسية 90% من البلدان المشمولة بالدراسة الإستقصائية إلى إدراج الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في خططها الخاصة بالاستجابة لكوفيد-19، بيد أنه لا تزال ثمة فجوات وشواغل كبيرة و تعزى الزيادة إلى أسباب رئيسية منها الضغط غير المسبوق الناجم عن العزلة الاجتماعية بسبب الجائحة. وترتبط بذلك قيود على قدرة الأفراد على العمل والتماس الدعم من الأحبة والانخراط في مجتمعاتهم المحلية. وتشمل عوامل الضغط الأخرى التي تؤدي إلى القلق والاكئاب كذلك الوحدة والخوف على النفس وعلى الأحبة من العدوى والمعاناة والموت والحزن بعد فقدان الأحبة والهموم المالية

مفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها:-

يرجع مفهوم العدالة التنظيمية الى نظرية المساواة الاجتماعية ل (Adams) التي لاقت قبولا ملحوظا وذلك لتأثيرها القوي على دوافع العاملين وأعتبرت هذي النظرية من النظريات المهمة للسلوك الانساني في منظمات الأعمال. (درة، 2008).

إن نجاح أي منظمة لا يقتصر على توفر المواد والآلات المتطورة ورأس المال، بل الى توفر موارد بشرية كفاء كونه المحرك الرئيسي للعملية الانتاجية لتحقيق اهداف المنظمة. وتحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين مما يساعدها لتحقيق أهدافها التي تسعى لها، ويعود السبب الى أثرها الإيجابي على الافراد داخل المنظمة، وإعطاء فرصة للأفراد لسماع شكواهم وآرائهم ومقترحاتهم. (كعوان، 2015).

ينظر للعدالة التنظيمية بانها متغير له تأثير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات. ودعت الكثير من المدارس للنظر للعدالة والمساواة مبدأ لها، وإتخاذ التوازن والتبادل العادل بين الفرد والمنظمة، لعدم غياب العدالة التنظيمية مما ينتج الصراع التنظيمي السلبي. (درة، 2008).

تعريف العدالة التنظيمية:-

العدالة التنظيمية هي 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 (كنزة، 2018)

هي: العمل التنظيمي الذي يستخدم لتوزيع الموارد والحوافز والمكافآت من خلال بعض الاجراءات المحددة والموحدة، بالامتداد الى احترام العاملين مما يساهم في حفظ الحقوق الفردية. (درة، 2008).

هي مستوى تحقيق النزاهة والمساواة بين الأفراد داخل المنظمة في الحقوق والواجبات، وهي التي تمثل العلاقة بين الفرد والمنظمة. (كعوان، 2015).

أبعاد العدالة التنظيمية: -

أ- العدالة التوزيعية: العدالة التوزيعية هي مدي إدراك الافراد لمدي عدالة توزيع المخرجات التي يتلقونها، تتحقق العدالة التوزيعية بين الافراد عند المساواة في التوزيع للفرص والمصادر بين الافراد، وترتبط العدالة التوزيعية بالمساهمات التي تقدم من قبل العاملين للمنظمة التي يعمل بها مقابل ما يجني من مكافئات مثل: الراتب والحوافز (درة، 2008).

ب- العدالة الإجرائية: هي القرارات والاجراءات والقوانين المستخدمة في إتخاذ القرار في محل العمل ومدي شعور الموظفين بالعدالة الإجرائية المستخدمة في تحديد مخرجات التنظيم (بجاج، 2018).

ج- عدالة التعاملات: هو اسلوب المدير الذي يتعامل به مع الموظفين عند تنفيذ الإجراءات التنظيمية وتشير الي مدي إحساس الافراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات (عمران واخرون، 2018) وتحدد عدالة التعاملات على أربع عناصر وضوح القرارات المتخذة ومبرراتها، إخلاص متخذ القرار، شفافيته واحترامه للعاملين ولباقة متخذ القرار في التعامل (درة، 2008)

مبادئ العدالة التنظيمية: -

من اهم مبادئ العدالة التنظيمية ما يلي (درة، 2008).

- مبدأ المساواة: ويتمثل في التكافؤ للأجور ومدة العمل، والفرص، والمهام، والتكاليف.
- المبدأ الاخلاقي: يعد في مدي الاخلاص، والامانة، والصدق والنزاهة.
- مبدأ الدقة والتصحيح: تكون جميع القرارات المتخذة والإجراءات المطبقة مبنية على معلومات واضحة وصادقة ودقيقة وتقبل للتصحيح عند وجود الخطأ.
- مبدأ الالتزام: الالتزام بالعدل في المعاملات المنصفة والحوافز المستحقة وفقا للقوانين المطبقة.
- مبدأ المشاركة: إعطاء فرصه لجميع العاملين في المنظمة المشاركة في صنع وإتخاذ القرار وتطبيقه.

أهمية العدالة التنظيمية: -

تتضح أهمية العدالة التنظيمية من خلال بعض المؤشرات

تكتسب العدالة التنظيمية أهمية بالغة لارتباطها بالعمل ونتائجه داخل المنظمات، فمن خلال العدالة التوزيعية تتضح حقيقة نظام الأجور بين الموظفين، العدالة الإجرائية تسهم في السيطرة الفعلية والقدرة على إتخاذ القرار، بتحقيق العدالة التنظيمية ينعكس على سلوكيات الموظفين، تساعد العدالة التنظيمية على مستوى التقييم والمتابعة والرقابة ومدي جودتها (بفروح، هواجير، 2020).

توضح العدالة التنظيمية حقيقة توزيع الاجور والرواتب داخل المنظمة، والعدالة التوزيعية أهم بعد لهذا التوزيع، تساعد العدالة التنظيمية على السيطرة الحقيقية في عملية صنع وإتخاذ القرار وتكون العدالة الاجرائية مهمة في هذا الجانب، العدالة التنظيمية تسلط الضوء على المناخ التنظيمي داخل المنظمة، ويعد بعد العدالة في التعاملات مهم في هذا الجانب، تعكس العدالة التنظيمية رضا العاملين والرؤساء والالتزام التنظيمي. (درة، 2008).

الاحتراق الوظيفي

مفهوم الاحتراق الوظيفي

ظهر مصطلح الاحتراق لأول مرة من قبل العالم فرويد نبرجر (1974) حيث وصفها بأنها ظاهرة سلبية تؤثر على الأداء من خلال الضغط الزائد على الأفراد العاملين بالمنظمة، فالإنهاك الوظيفي له تأثير سلبي على أداء الفرد في موقع العمل و كذلك مرتبط بالتعب، دوران العمل، انخفاض الإنتاجية، الفعالية، انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام التنظيمي (El Talla, 2015؛ العزاوي & عبدالله، 2020)

عرف بأنه الألم والاجهاد النفسي الناجم عن ضغوط وظيفته في العمل الناجمة عن دورة الوظيفي وبيئة العمل، تهدد الموظف وتزيد من إحساسه بعدم الأمان الوظيفي والشعور بعدم الطمأنينة (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, & Dewa, 2013)

هو مجموعة أعراض من الاجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي والتبدل الشخصي، والإحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني (Halbesleben & Buckley, 2004)

مصادر وأسباب الاحتراق الوظيفي: -

أشارت العديد من الدراسات والأبحاث لوجود عوامل عديدة لها تأثير ملموس على معاناه الأفراد من الاحتراق الوظيفي في العمل (الحضرمي، 2020) وقسمت في ثلاثة مصادر وذلك كما يلي:

البعد الشخصي: اتفقت معظم الدراسات على الإنسان أكثر إنتماء والتزاما بعمله وإخلاصا له زهو الأكثر تعرضا للاحتراق الوظيفي من غيره من العاملين (الحضرمي، 2020)

البعد الاجتماعي: نجد أن العديد من المؤسسات ملتزمة بتحمل عبء العمل من قبل أفراد المجتمع الذين يلقون بأعبائهم عليها، ما يرفع من درجة العبء الوظيفي المنوط بالعاملين الذين يعملون في هذه المؤسسات ويحاولون التوفيق بين مصلحة العمل وأهدافه ورسائله ومصلحة العاملين لكن يجدون انفسهم عاجزين عن تقديم خدمات مميزة مما يدفعهم للشعور بالإحباط والتراجع تجاه متطلبات مجتمعهم ومن ثم يحدث لهم حالة من عدم التوازن تجعلهم عرضة للاحتراق الوظيفي (Aghaz & Sheikh, 2016)

البعد الوظيفي: وهو الأكثر تأثيرا في إيجابيه الموظف وسلبيته، نظرا لما يمثله العمل من دور مهم في حياة الفرد، فالعمل يحقق حاجات أساسية للفرد مثل الصحة والملبس والمسكن وأيضا الحاجات النفسية كالاستقلالية والتقدير ويعد عجز الفرد عن التحكم في بيئة العمل من العوامل التي تؤدي لشعورة بالضغط العصبي والكآبة مما يقود الي الاحتراق. (Hus.2013)

جائحة كورونا وحفز الشعور بالاحتراق الوظيفي

أبعاد الاحتراق الوظيفي: -

حددت ما سلك ثلاثة ابعاد للاحتراق الوظيفي هي الإنهاك العاطفي وعدم الإنسانية وتدني الإنجاز الشخصي

- الإنهاك العاطفي هو فقدان إحساس الموظف للثقة بالذات والروح المعنوية وكذلك فقدانه للاهتمام والعناية بالمستفيدين من الخدمة واستنفاده كل طاقته وإحساسه إن مصادرة العاطفية مستنزفة (عاشور & توفيق، 2017)

- عدم الإنسانية ويتمثل في نزوع العاملين نحو تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم ويعني فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل مع الأفراد حيث يتسم الموظف بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد ولوم الزملاء (Teven.2007)
- تدني مستوى الإنجاز الشخصي وهو الموظف الذي يقوم بتقييم ذاته تقويماً سلبياً ويشعر العاملين من خلاله بالفشل وكذلك تدني إحساسهم بالكفاءة والنجاح في العمل وتفاعلهم مع الآخرين. (الحضرمي، 2020)

أعراض ومؤشرات الاحتراق الوظيفي

- 1- علامات نفسية انفعالية: تتمثل في الإرهاق النفسي والعصبي والإحساس بعدم الرضا عن النفس والعجز والضييق والتوتر والغضب والميل للتبرير والتقصير ولوم الآخرين عليه وإنخفاض المعنويات وقلة القدرة على التذكر والنسيان
- 2- أعراض بدنية: كالإعياء والارق، وارتفاع ضغط الدم، كثرة التعرض للصداع واللجوء للتدخين، الإحساس بالتعب بعد العمل. (جودة، 2012)
- 3- أعراض اجتماعية وهي أعراض متعلقة بالآخرين وتتمثل في الإتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء والإنعزال والإنسحاب من الجماعة (الرقاد، 2009)

مراحل الاحتراق الوظيفي:

- 1- مرحلة الإنذار لرد الفعل
فيها يظهر الجسم تغيرات في خصائصه في أول مواجهه للضغوط ومن هنا يبدأ التوافق الحقيقي ويحدث أن يستجيب الجسم للضغوط من خلال ان يفرز هرمون الادرينالين الذي يؤثر على طاقة الجسم ومن اعراض زيادة إفرازه زيادة دقات القلب، سرعة التنفس وشد العضلات
- 2- مرحلة المقاومة: تنشأ نتيجة لإستثمار مواجهه الجسم للموقف الضاغط وفيها تختفي التغيرات التي حدثت في الخصائص الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى، ويرجع الشخص لحالته الطبيعية، لكن إذا إستمر الموقف الضاغط فانه يحدث له الإحساس بالتعب، التوتر وعدم القدرة على تحمل الأشياء الأخرى والضعف.
- 3- مرحلة الإنهاك: تحدث إذا إستمرت المواجهة بين الجسم والموقف الضاغط لمدة طويلة، عندئذ فان طاقة التوافق منهكة مما يؤدي الى ظهور التغيرات الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى مرة اخرى، ولكنها عند عودتها تكون بصورة أشد وأصعب، وقد يؤدي بالفرد الى أمراض نفسية أو الوفاة(رفاعي، 2009)

المحور الثالث: الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

الدراسة الميدانية

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتكون من (معيد، محاضر، أ.مساعد، أ.مشارك) مكونة من (100) مبحوثاً،
"العينة عبارة عن: مجموعة من الوحدات التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة" (القحطاني، وآخرون، 2020، ص216)

العينة العشوائية هي عبارة عن مجموعة جزئية من مفردات المجتمع محل الدراسة يتم اختيارها بحيث تكون ممثلة للمجتمع بشكل صحيح (النجار، 2013) والجدول (1) يبين وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة.

2. المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

جدول (1): خصائص العينة التي إستجابت للدراسة

الرقم	المتغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
1	النوع الاجتماعي	ذكر	25	25.0
		أنثى	75	75.0
	المجموع			100
2	العمر	25 وأقل من 30 سنة	23	23.0
		30 وأقل من 40 سنة	38	38.0
		40 وأقل من 50 سنة	27	27.0
		50 سنة فأكثر	12	12.0
	المجموع			100.0
3	المؤهل العلمي	بكالوريوس	19	19.0
		دبلوم عالي	3	3.0
		ماجستير	26	26.0
		دكتوراه	52	52.0
	المجموع			100.0
	التخصص	إدارة أعمال	52	52.0
		محاسبة	10	10.0
		قانون	13	13.0
		أخرى	25	25.0
	المجموع			100.0
4	المسمى الوظيفي	معيد	19	19.0
		محاضر	31	31.0
		أ.مساعد	37	37.0
		أ.مشارك	13	13.0
	المجموع			100
5	الخبرة العملية		19	19.0
			28	28.0
		9 سنوات فأكثر	31	31.0
			22	22.0
	المجموع			100.0

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج spss

يتضح من الجدول (1) تنوع التخصصات التي يشغلها أفراد عينة الدراسة، إلا أن الغالبية منهم بنسبة فقد كانت النسبة الأعلى من أفراد العينة المبحوث من ذوي التخصص العلمي إدارة الأعمال، أي ما يمثل (52%) من

اجمالي العينة، فيما بسنوات الخبرة العملية فإن غالبية أفراد العينة خبرتهم العملية (3سنوات فأكثر) بنسبة (81%) من إجمالي العينة المبحوثة، وهذه النسبة تدل على نضج أفراد العينة مما يدل على مقدرتهم على إمداد الدراسة ببيانات موضوعية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من أن أداة الدراسة تقيس ما وضعت من أجله، قام الباحث بقياس الصدق الظاهري بعرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين لتقييم صلاحية الاستبانة من حيث الصياغة والوضوح ولتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس وعلى ضوء مقترحاتهم تم تعديل أسئلة الإستبانة. كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات والصدق الإحصائي حيث أن القيمة الإحصائية المقبولة له 60% وبالتالي فإن القيمة التي تزيد عنه هي قيمة جيدة جداً، وأن معامل الثبات الكلي بلغ (0.81). كذلك قيمة الصدق كانت مرتفعة لكل مجال حيث قيمة الصدق لجميع فقرات الإستبانة (0.90)، وهذا يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة. والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2): معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة

معايير الثبات	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	معايير الدراسة
0.89	0.79	15	العدالة التنظيمية
0.91	0.83	10	الاحترق الوظيفي
0.90	0.81	25	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS.

أداة جمع بيانات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة وعرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، كما مبين بالجدول (3).

جدول (3) مقاييس أداة الدراسة

الخيار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS

الأساليب الإحصائية:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام " كل من: أ/ إختبارات الصدق. (ب). إختبارات الثبات.
- 2- استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- 3- الانحدار الخطي لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

3. نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يشتمل هذا الجزء على تحليل محاور الدراسة للتمكن من مناقشة فرضياتها من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة على النحو التالي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

المتغير	المحور/ البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الأهمية	الترتيب
المتغير المستقل والمتغيرات الفرعية المكونة له	العدالة التوزيعية	3.90	0.99	مرتفع	1
	العدالة الإجرائية	3.81	1.05	مرتفع	4
	العدالة التفاعلية	3.75	1.01	مرتفع	2
	العدالة التنظيمية	3.82	1.02	مرتفع	-
المتغير التابع	محور الاحتراق الوظيفي	3.66	1.02	متوسط	-

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS

تشير النتائج المبينة بالجدول (4) إلى أن المتوسط العام لمحور العدالة التنظيمية قد جاء بدرجة (مرتفعة)، حيث بلغ (3.82) بانحراف معياري (1.02)، وتبين أن المتوسط الحسابي أكبر من معيار الاختبار (3) من أصل (5) درجات على مقياس ليكرت، والذي يشير إلى واقع العدالة التنظيمية بجامعة الملك خالد، إذ جاء في المرتبة الأولى بعد (العدالة التوزيعية)، بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (3.82)، وبانحراف معياري (0.99)، فيما حصل بعد (العدالة التفاعلية) على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.75)، وهو أقل من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (3.82)، وبانحراف معياري (1.01)، وبين الجدول (3) أيضاً تجانس إستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد العدالة التنظيمية، وهو ما يعكس تقارب وجهات نظرهم حول واقع العدالة التنظيمية، ويشير الجدول أيضاً التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، وبشكل عام يتبين أن واقع العدالة التنظيمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة المبحوثة كانت بمستوى (مرتفع).

كما يتبين من الجدول (4) أن محور الاحتراق الوظيفي كان بمستوى (متوسط)، حيث بلغ (3.66)، وبانحراف معياري (1.02)، ويعزى ذلك لإدراك جامعة الملكة خالد مدى أهمية توفير مناخ ملائم لتحقيق العدالة التنظيمية وما يترتب عليه من تأثير ايجابي على سلوكيات العاملين حيث يؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل، الثقة.

4. النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات:

لاختبار الفرضيات تم استخدام توفيقات لنماذج الإنحدار المتعدد حيث المتغير المستقل العدالة التنظيمية، والمتغير التابع: تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي ولغرض التحقق من صلاحية النموذج، كما يبين الجدول (5).

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في تخفيض الشعور بالاحتراق

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COVID 19

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الإنحدار المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج من خلال قياس أثر أبعاد

العدالة التنظيمية مجتمعة في تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في

ظل جائحة COVID 19، كما مبين بالجدول (5)

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر أبعاد العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة (T)	قيمة Sig	الدلالة
المتغير الثابت	.516	7.688	.000	دالة
العدالة التنظيمية	.875	50.920	.000	دالة
معامل التحديد = (.964) معامل التحديد المعدل (.963)، قيمة Sig (.000).				

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول (5) أن قيمة Sig المحسوبة تساوي (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت قيمة معامل التحديد المعدل (.963)، أي أن ما نسبته (96.3%) من تفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي يعود للتغير في المتغير المستقل العدالة التنظيمية، والنسبة المتبقية (3.7%)، تعود للتغير في عوامل أخرى، وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19 وبناء عليه نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19.

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير العدالة التوزيعية في تخفيض الشعور

بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، كما مبين بالجدول (6)

جدول (6): نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر العدالة التوزيعية في تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة (T)	قيمة Sig	الدلالة
المتغير الثابت	.763	6.153	.000	دالة
العدالة التوزيعية	.831	26.202	.000	دالة
معامل التحديد = (.875) معامل التحديد المعدل (.874)، قيمة Sig (.000).				

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول (6) أن قيمة Sig المحسوبة تساوي (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت قيمة معامل التحديد المعدل (.874)، أي أن ما نسبته (87.4%) تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي يعود للتغير في المتغير المستقل العدالة التوزيعية، والنسبة المتبقية (12.6%)، تعود للتغير في عوامل أخرى، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، وبناء عليه نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في خفض الشعور بالاحتراق

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير العدالة الإجرائية في خفض الشعور

بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، كما مبين بالجدول (7)

جدول (7): نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر العدالة الإجرائية في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة (T)	قيمة Sig	الدلالة
المتغير الثابت	.373	3.900	.000	دالة
العدالة الإجرائية	.911	37.183	.000	دالة
معامل التحديد = (.934) معامل التحديد المعدل (.933)، قيمة Sig (.000).				

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول (7) أن قيمة Sig المحسوبة تساوي (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت قيمة معامل التحديد المعدل (0.934)، أي أن ما نسبته (93.4%) من التغيير في الاحتراق الوظيفي يعود للتغيير في المتغير المستقل العدالة الإجرائية، والنسبة المتبقية (6.6%)، يعود للتغيير في عوامل أخرى، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19 وبناء عليه نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19.

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير العدالة التفاعلية في خفض الشعور

بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، كما مبين بالجدول (8) جدول (8): نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر العدالة التفاعلية في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة (T)	قيمة Sig	الدلالة
المتغير الثابت	.412	3.257	.002	دالة
العدالة التفاعلية	.882	27.238	.000	دالة
معامل التحديد = (.883) معامل التحديد المعدل (.882)، قيمة Sig (.000).				

المصدر: إعداد الباحثان باستخدام برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول (8) أن قيمة Sig المحسوبة تساوي (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت قيمة معامل التحديد المعدل (0.882)، أي أن ما نسبته (88.2%) من التغيير في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي يعود للتغيير في المتغير المستقل العدالة التفاعلية، والنسبة المتبقية (11.8%)، يعود للتغيير في عوامل أخرى، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19 وبناء عليه نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل.

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً النتائج:

- 1- أظهرت نتائج الدراسة أن جامعة الملك خالد تسخر أبعاد العدالة التنظيمية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة COV 19 لديها إلا أنه يوجد تباين بين المبحوثين في مدى إستخدامها لها، وهذا يلاحظ من إختلاف المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين في الدراسة ، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت بمستوى مرتفع.
- 2- بينت نتاج الدراسة وجود مستوى متوسط للاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة COV 19 ويرجع ذلك للعدالة التنظيمية السائدة بالجامعة.
- 3- أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19.

- 4- أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، وأن التباين في العدالة التوزيعية كمتغير مستقل يفسر (87.4%) من التغير في خفض الشعور بالاحتراق
- 5- أشارت نتائج الدراسة لوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، وأن التباين في العدالة الإجرائية كمتغير مستقل يفسر (93.3%) من التغير في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي.
- 6- أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19، وأن التباين في العدالة التفاعلية كمتغير مستقل يفسر (88.2) من التغير في خفض الشعور بالاحتراق
- 7- تأثر أبعاد العدالة التنظيمية سواء كانت منفردة أو مجتمعة على تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي للعاملين خلال جائحة كورونا.
- 8- أظهرت نتائج الدراسة أن جامعة الملك خالد تسخر أبعاد العدالة التنظيمية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة COV 19 لديها إلا أنه يوجد تباين بين الباحثين في مدى استخدامها لها، وهذا يلاحظ من اختلاف المتوسطات الحسابية لإجابات الباحثين في الدراسة، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات الباحثين كانت بمستوى مرتفع حيث اختلفت مع دراسة (الطلاق، 2015).
- 9- بينت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط للاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة COV 19. واتفقت بذلك مع نتائج دراسة (الخضرمي 2020)
- 10- أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COV 19. واتفقت بذلك مع دراسة بوشتيه 2020 في خفض ظاهرة التسبب الإداري)

التوصيات:-

- 1- العمل على تنمية وإدراك العاملين بأهمية العدالة التنظيمية والذي ينعكس إيجاباً على الأداء الإجمالي للمنظمة.
- 2- ترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين وذلك من خلال توعيتهم وعقد دورات تثقيفية التي تشعرهم بمبررات العدالة التنظيمية في المنظمة.
- 3- توفير مناخ ملائم لتحقيق العدالة التنظيمية وما يترتب عليه من تأثير إيجابي على سلوكيات العاملين حيث يؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل، الثقة.
- 4- ضرورة تحفيز العاملين ومنحهم مكافآت عادلة لتخفيف الشعور بالاحتراق الوظيفي خاصة في ظل الجائحة
- 5- ضرورة إشراك العاملين في عملية إتخاذ القرارات
- 6- يجب أن تتساوى المعايير المستخدمة في تقييم ومكافأة الأعضاء بغض النظر عن أصنافهم
- 7- إخضاع العاملين لدورات تدريبية متخصصة لحوسبة العمل.

المراجع

المراجع باللغة العربية:-

- أبو مسعود، سماهر مسلم عياد (2010) ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بجاج، احمد. (2018). واقع العدالة التنظيمية بالإدارة المحلية. مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة زيان غاشور. الجزائر، مج (33) .
- بشاير جاسم الفيلكاوي. (2018). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مضيبي الطيران الجوي في الخطوط الجوية الكويتية. (Doctoral dissertation, Kuwait university-college of graduate studies).
- بفروح، فضيلة. هواجير، ميمونة. (2020). دور العدالة التنظيمية في انضباط العاملين. جامعة احمد دراية. الجزائر.
- بوشتية، رحيمة. حاج، اكرام. (2020). التسبب التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية. جامعة احمد دراية. الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة.
- جودة، عبد المحسن وآخرون. (2012). العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الامان الوظيفي. جامعة المنصورة. مج (36). ع (3).
- الحضرمي، نوف بنت خلف محمد. (2020). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة الامام محمد بن سعود، المجلد 2 العدد (20)
- درة، عمر. (2015). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على إدارة ضغوط العمل. عمان. دارقنديل للنشر. الطبعة الاولى.
- دره، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة. جامعة عين شمس.
- رفاعي، رجب حسنين. (2009). تحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستويات الصراع واساليب ادارته. جامعة اسيوط. كلية التجارة.
- الرقاد رائد. (2009). الاحتراق النفسي لدى مدرب رياضة الشو-كونج فو في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) مجلد 23، عدد 2، ص 5.
- السراني، ناهس جزاء. (2020). برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية ودوره في تحقيق العدالة التنظيمية: من وجهة نظر القيادات بوزارتي التجارة والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. رسالة دكتوراة، منشورة، جامعة الأمير نايف. الرياض.
- الطلاع، سليمان احمد. (2015). واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة جامعة الأزهر- غزة، المجلد 17، العدد 2، ص 181-214.
- عاشور، & توفيق. (2017). دراسة مصادر الاحتراق النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.
- عبد الرزاق، فوزية. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الاستاذ الجامعي. جامعة محمد خيضر.

- عبد الرشيد، رحابي. (2020). العدالة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز. جامعة محمد بوضياف. الجزائر.
- العزاوي، ش. م. ع.، & عبدالله، س. ل. (2020). تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين: بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 26(117), 152-178.
- غانم، محمود عبد الرحيم. (2015). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم من وجهات نظر معلمي مدارسهم. فلسطين. جامعة النجاح.
- القحطاني، سالم سعيد؛ العامري، أحمد سعيد؛ آل مذهب، معدي محمد؛ والعمر، بدران عبدالرحمن. (2004). منهج البحث في العلوم السلوكية. جامعة الملك سعود.
- كعوان، محمد. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مجلة العلوم الانسانية. الجزائر.
- كنزة، عدنان (2018) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي داخل المنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- مليكة، بطة، (2018) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- النجار، عبد الله عمر. (2013). مبادئ احصاء تطبيقات اساسية مع تطبيقات حاسوبية، المملكة العربية السعودية.
- نجم، عبد الحكيم احمد. (2001). العلاقة بين العالة التنظيمية والاغتراب في العمل. جامعة المنصورة - كلية التجارة.
- نور الدين، عماد. (2008). العدالة التنظيمية وأهميتها في تحقيق أهداف المنظمة. الإدارة - مصر.

المراجع باللغة الإنجليزية:-

- Aghaz, A. and Sheikh, A. (2016), "Cyber loafing and job burnout: an investigation in the knowledge intensive sector", *Computers in Human Behavior*, Vol. 62, pp. 51-60
- Caring, Burnout, and Organizational Outcomes ". *Communication Education*, Vol. 56, No. 3, July 2007, pp. 382_400
- Finney, C., Stergiopoulos, E ., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC public health*, 13(1), 82 .
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879.
- 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*, Vol. 13, pp. 180-189
- Teven, Jason J. (2007) . "Teacher Temperament: Correlates with Teacher

الشبكة العنكبوتية:

- <https://2u.pw/Mvj2l>م2022/8/18