



أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي
(دراسة ميدانية في شركة العز الدخيلة للصلب بمدينة السادات –
محافظة المنوفية)

The effect of organizational justice on job burnout
(A field study at Al-Ezz Dekheila Steel Company in Sadat City -
Menoufia Governorate)

د/ محمود عبد النبي عبد السميع منصور
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة جامعة العريش
mahmodnby7582@gmail.com

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ
المجلد (9) - العدد (16) - الجزء الرابع
يوليو 2023م

رابط المجلة: <https://csj.journals.ekb.eg>

الملخص: -

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي والتعرف علي مستوي العدالة التنظيمية وكذلك واقع الاحتراق الوظيفي لدي عمال شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (6000) عامل وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (242) عامل وعاملة ، وتم توزيع (280) استمارة استقصاء ، وتم استرجاع (270) استمارة استقصاء وكان منها (253) استمارة استقصاء صالحة للتحليل الاحصائي وذلك باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS,2022) وقد توصلت الدراسة إلي بعض النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي يعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R=58\%$) أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2=26\%$) كما أوصت الدراسة علي ضرورة الاهتمام وتعزيز أبعاد العدالة التنظيمية الأربعة للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي حيث جاءت نتائج الدراسة الميدانية تفيد بانخفاض واقع الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية – الاحتراق الوظيفي

Summary:-

The study aimed to identify the impact of organizational justice on job burnout and to identify the level of organizational justice as well as the reality of job burnout among the workers of Al-Ezz Dekheila Steel Company in Sadat City - Menoufia Governorate. The study population is (6000) workers, and a simple random sample of (242) was chosen. Male and female workers, (280) survey forms were distributed, and (270) survey forms were retrieved, of which (253) survey forms were valid for statistical analysis, using the statistical analysis program (SPSS, 2022). The study reached some results, the most important of which are: the presence of a significant effect. Statistics on organizational justice in job burnout This enhances the value of the correlation coefficient ($R = 58\%$), while the explanatory power of the model reached ($R^2 = 26\%$). The study also recommended the need to pay attention to and enhance the four dimensions of organizational justice to reduce the phenomenon of job

burnout, as the results of the field study came. It indicates a decrease in the incidence of job burnout.

Keywords: organizational justice - job burnout

مقدمة:

تمثل العدالة التنظيمية أهمية استثنائية داخل المؤسسات هما تباينت طبيعة الأنشطة، وقد حظي موضوع العدالة التنظيمية بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الدراسات والأبحاث في مجال إدارة الأعمال، فشعور العاملين بالمعاملة العادلة والمتساوية من قبل رؤسائهم في المؤسسة سادي إلى تعديل اتجاههم بشكل إيجابي ويؤثر في سلوكهم وتصرفاتهم، وبالتالي على أدائهم في العمل. إضافة إلى تعزيز ثقتهم في إدارتهم وتمنحهم حافزاً للتعاون مع رؤسائهم، وبالتالي يؤدي إلى حدوث ارتفاع في مستويات أداء المؤسسة، أما في حالة عدم إحساس العاملين بتوفير العدالة التنظيمية قد يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية كالاحتياجات العمالية، فالمورد البشري يعد الركيزة الأساسية ويعتبر أهم مورد من موارد المؤسسة الذي يساعدها في تحقيق أهدافها.

وقد عرف (Byars&Rue,1997) العدالة التنظيمية بأنها محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة عنها، يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة حيث للعدالة التنظيمية آثار إيجابية على أداء العاملين وتعمل على زيادة الانتاجية لتحسين مستوى العمل فالفرد عندما يقوم مجهود ما فإنه يتوقع أن يحصل على العائد مستقبلاً بغض النظر عن وقت الحصول عليه وكيفيته.

بالإضافة إلى ذلك فقد أثبتت الدراسات أن العدالة التنظيمية ترتبط بأنظمة التقييم ، ومن الآثار السلبية لغياب العدالة التنظيمية هي الاحتراق الوظيفي الذي يؤثر على أداء العاملين ، حيث أن فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل مع الأفراد كأشياء وليس كبشر وفي هذه الحالة يتصف العامل بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل والمستفيدين والمنظمة ويتصف كذلك بالبرود واللامبالاه والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة وقلة العناية بهم ، وقد يظهر ذلك في الانسحاب من خلال اللجوء إلى فترات طويلة للراحة أو المحادثات الطويلة مع زملاء العمل.

ونظراً لما يتعرض له عمال مصانع الحديد والصلب من ضغوط نتيجة لطبيعة عملهم الشاقة وخصائص تلك الوظيفة، جاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في مجموعة شركات (العز الدخيلة للصلب) لإنتاج الحديد والصلب في منطقة مدينة السادات محافظة المنوفية.

مشكلة البحث:

إن موضوع العدالة التنظيمية يعد من الموضوعات ذات القيمة وقد حظي بالاهتمام المتزايد عبر الكثير من الأبحاث والدراسات من قبل الباحثين في مجال إدارة الأعمال ، ونظراً لأن نجاح المنظمات مرتبط بدرجة كبيرة بالعنصر البشري الذي يعد مورداً هاماً من موارد المنظمة ، بحيث تعود جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية المساواة التي نادي بها آدمز في الستينات من القرن الماضي الذي

أوضحت أن الفرد يقارن بين معدل مخرجاته إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مدخلاتهم ، فإذا تساوى المعدلان يشعر بعدم مساواه ويصاب بالتوتر وعدم الارتياح مما يدفعه إلى اللامبالاة وعدم الرغبة في العمل (حساني ، 2019 ، ص4) (6).

كما تعتبر العدالة التنظيمية مفهوم نسبي قد يختلف الباحثون داخل مكان العمل في تحديد مفهومها وفي قدرتهم على تكوين اتجاه عام أو مشترك بينهم ، فما يراه فرداً ما عادلاً في حقه قد يراه آخر ظلماً ولا يتناسب مع ما قدمه من أداء ، هذا ما قد يدفع العاملين إلى التصادم مع المسؤولية أو فيما بينهم لعدة اعتبارات راجعة بالأساس إلى طرق تحديد عدالة الأجور والمكافآت وعدالة الإجراءات والقرارات المطبقة ، وكذا في عدالة المعاملة مع جميع فئة العاملين بالمؤسسة والتي تتباين بين الأفراد من جهة وبين الأفراد والمؤسسة من جهة أخرى.

إن تحقيق العدالة يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لتكوين سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى عمال داخل المؤسسة (المجموعة) فهي تسعى إلى توفيرها للاستثمار في كفاءات العمال للوصول إلى أهداف المجموعة . حيث أكدت جميع الدراسات علي وجود علاقة ارتباطية بين تحقيق العدالة التنظيمية والوصول إلى أهداف المنظمة .

يعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر الناتجة عن غياب العدالة التنظيمية ، فكان محل اهتمام الباحثين والدارسين طيلة الفترات الماضية .

وقد يبدأ الاحتراق بتدهور العديد من الاتجاهات الإيجابية ذات الصلة بالعمل ، ونتيجة لذلك ينخفض شعور الموظف بالرضا والانغماس الوظيفي ويزيد الشد العصبي لديه أثناء العمل ثم تظهر بعض الأعراض الجسمية السلبية ومن ثم يزداد التسرب الوظيفي وينخفض مستوى تقدير الذات وفي نهاية المطاف يتدنى الأداء الوظيفي ، ولا يجد الموظف اقامه إلا السلوك نحو الانسحاب الوظيفي والذي يحدث عندما ينفصل العامل عن المنظمة سواء نفسياً أو جسدياً والتي يمكن أن تتخذ تلك السلوكيات العديد من الأشكال غالباً ما تكون مكلفة وضارة وذات تأثير سلبي علي نجاح وتقدم المنظمة ومن ثم علي قدرتها التنافسية .

ومن هنا ارتأينا أنه لا بد من دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى عينه من العاملين في مجموعة شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات بمحافظة المنوفية وانطلاقاً مما سبق تتضح مشكلة البحث والتي تتلخص في السؤال الرئيسي التالي :-

- ما هو أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في شركات مجموعة العز الدخيلة للصلب ؟
- وللإجابة علي التساؤل الرئيسي ارتأينا تجزئته إلى أسئلة فرعية وهي:
- ما هو واقع العدالة التنظيمية بمجموعة شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات بمحافظة المنوفية ؟
- ماهي مستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مجموعة شركات العز الدخيلة للصلب في محافظة المنوفية ؟

- ما هي طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمجموعة شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات بمحافظة المنوفية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة المبحوثين حول الاحتراق الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، الخبرة) في مجموعة شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات محافظة المنوفية ؟

فروض البحث:

* الفرض الرئيسي الأول:-

"يوجد أثر دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية ."

ويتفرع من هذا الفرض الفروض التالية:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة المعلوماتية في الاحتراق الوظيفي في شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية .
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي في شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي في شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية .
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الاجرائية في الاحتراق الوظيفي في شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية .

* الفرض الرئيسي الثاني:-

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول درجة الاحتراق الوظيفي تعزي لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع ، المؤهل العلمي ، العمر ، المستوى الوظيفي ، سنوات الخدمة) .

مبررات اختبار الموضوع:

والمتمثلة في مبررات موضوعية...

- 1- معرفة الأنماط السلوكية التي تتولد عند المورد البشري حيال غياب العدالة التنظيمية .
- 2- نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.
- 3- أهمية الشركة محل الدراسة حيث تمثل 40% من انتاج خام الحديد في السوق المحلي العز الدخيلة للصلب اختصار EZ DKI والمعرفة باسم حديد عز هي شركة لإنتاج حديد التسليح ومسطحات

الصلب وهي اكبر منتجي حديد التسليح في مصر وتضم (مصنع عز الدخيلة للصلب في الاسكندرية – مصنع العز للدرفلة في السادات).

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث فيما يلي:

- 1- دراسة الواقع الفعلي للعلاقة المفروضة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي من خلال تطبيق المعارف والمنهجية في الدراسة الميدانية .
- 2- تساهم نتائج البحث في تقديم فهم نظري لطبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لمجتمع البحث محل الدراسة .
- 3- يحاول هذا المبحث أن يثري الآداب النظري المتعلقة بالعدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بإطار علمي منهجي لهذا الموضوع محل الدراسة .
- 4- أهمية موضوع الاحتراق الوظيفي والذي حظي باهتمام العديد من الباحثين خلال السنوات الأخيرة لحالة من آثار عديدة علي الشركات مما يؤدي الي التقليل من فاعلية الشركة وكفاءتها وانخفاض ادائها وانتاجها الأمر الذي يكلف الشركات الكثير من الواقف والجهد .
- 5- تساعد في تنبؤ الإدارة العليا للشركة محل الدراسة بظاهرة الاحتراق الوظيفي وكيفية التعامل معها مستقبلاً .
- 6- تساهم في قياس وتشخيص واقع العدالة التنظيمية ودورها في التقليل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدي العاملين في الشركة محل الدراسة قياساً حقيقياً .

أهداف البحث:

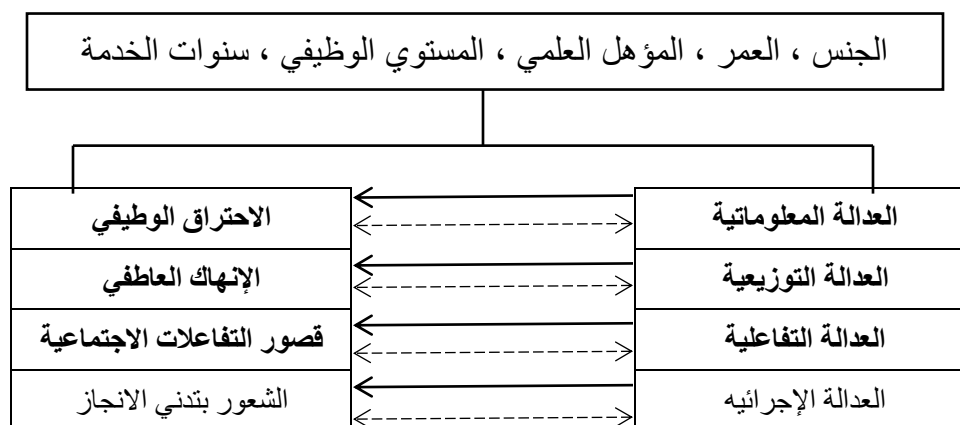
- 1- التعرف علي مدي توافر العدالة التنظيمية في شركات العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات بمحافظة المنوفية .
- 2- معرفة مستوي الاحتراف الوظيفي لدي العاملين في الشركة مجتمع الدراسة .
- 3- اختبار مدي تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية ، العدالة الاجرائية ، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) في الاحتراف الوظيفي وذلك من وجهة نظر العاملين في الشركة محل الدراسة.
- 4- التعرف علي ما اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الاحتراق الوظيفي لدي العاملين في الشركة محل الدراسة تعزي إلي المتغيرات الديموغرافية (النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، نوع الوظيفة ، سنوات الخبرة) .
- 5- التوصل إلي مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يأمل الباحث أن تكون ذات فائدة سواء للباحثين او للشركة محل الدراسة وذلك للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للمجتمع محل الدراسة.

حدود البحث:

- 1- **الحدود الموضوعية:** تمثل الموضوع في دراسة أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي.
- 2- **الحدود البشرية:** تمت الدراسة علي عتبة من العاملين في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية .
- 3- **الحدود الزمنية:** تمت الدراسة خلال الفترة من 2022/11/5 حتي 2023/3/15 .

منهج البحث:

- اعتمدت الدراسة علي المنهج لأكثر استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية وبهدف معرفه مصادر واسباب هذه الظواهر ، وتقديم الحلول المناسبة من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة لتفاديها مستقبلاً ويهدف تحقيق أهداف البحث تم الآتي:
- **المنهج الوصفي التحليلي:** تم الاعتماد في هذا البحث علي المنهج الوصفي التحليلي.
 - **المنهج الاستقصائي:** قصد الحصول علي معلومات حول عينة الدراسة تم تصميم قائمة استقصاء تحتوي علي مجموعة من الاسئلة متعلقة بمتغيرات الدراسة .
 - **المنهج الإحصائي:** يمكن هذا المنهج من اختبار صحة الفروض وذلك باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات المجمع لدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدي عينة من العاملين في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات – محافظة المنوفية.

نموذج الدراسة:**المتغيرات الشخصية والوظيفية**

المصدر: من إعداد الباحث الاعتماد علي الدراسات السابقة

المتغير المستقل: العدالة التطبيقية Organizational Justice

المتغير التابع: الاحتراف الوظيفي Job Bunout

علاقة ارتباط ← ---- → علاقة تأثير ←

الأدبيات التطبيقية حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي

هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع تأثير العدالة التنظيمية علي الاحتراق الوظيفي للعاملين ، كما حظيت باهتمام بالغ من قبل الباحثين والمختصين في مجال الإدارة بالمؤسسات خاصة في الدول الأجنبية مقارنة بالدول العربية ، ومن خلال ذلك سوف يتم التعرض لبعض هذه الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي وفق تسلسل الزمني من الأقدم إلي الأحدث ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضاً ما تم استفادة منه من الدراسات السابقة .

عرض الدراسات السابقة (العربية، الأجنبية)

الفرع الأول: الدراسات العربية:

أ/ دراسة (سناء جاسم محمد الذبحاوي ، دجلة جاسم محمد الذبحاوي 2019) ، بعنوان " اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية في المعهد التقني / كوفة" (3).

هدفت هذه الدراسة إلي اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في المعهد التقني بكوفة ، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتي تم توزيعها علي عينة تمثلت في (40) فرداً من المدرسين في المعهد التقني بكوفة ، تم تحليل البيانات المتحصل عليها باستعمال البرنامج الحاسوبي (spss) ، وقد خلصت الدراسة إلي مجموعة من النتائج وهي كالآتي:

✓ وجود عدالة تنظيمية بدرجة متوسطة .

✓ توجد علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة والاحتراق الوظيفي حيث كلما زادت درجة العدالة التنظيمية كلما قل الاحتراق الوظيفي .

ب/ دراسة (خديجة علي مهدي ، أريج عبدالرحمن الشماتي 2017) ، بعنوان " أثر العدالة التنظيمية علي الاحتراق الوظيفي لدي العاملين بالمراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة جدة" (13)

سعت هذه الدراسة إلي التعرف علي أثر مكونات العدالة التنظيمية علي الاحتراق الوظيفي بين وظيفي مراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة جدة ، حيث اختيرت عينة مكونة من (100) موظف . واستخدمت الدراسة الاستبيان لجميع المعلومات فيما تم تحليل المعلومات المتوصل إليها باستخدام (spss) ، واعتمدت الباحثتان النهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها:

✓ وجود تأثير لكل من عدالة الإجراءات والتعاملات علي الاحتراق الوظيفي من خلال علاقة عكسية تظهر بين محاور الدراسة ، أي أن زيادة المتغيرات يؤدي إلي انخفاض الاحتراق الوظيفي.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية:

أ/دراسة (Caroline Moliner & al , 2022) ، بعنوان “Relationship Between organization Justice and Burnout at the work Until level”⁽²³⁾

حاولت هذه الدراسة اختبار علاقة العدالة التنظيمية بمستوي الاحتراق الوظيفي لدي موظفي الاتصالات في فنادق اسبانيا ، تمت الدراسة علي عينة عشوائية حجمها (324) موظفاً ، اعتمد الباحثين علي برنامج (spss) توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها:

✓ وجود ارتباط سلبي بين الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية وأبعاد الاحتراق الوظيفي .

✓ وجود ارتباط قوي بين العدالة التفاعلية والأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي .

ب/دراسة (Najaf Aghaei & al, 2022) ، بعنوان “Relationship between organization justice and job burnout in employees of sport and Youth Head office of Tehran”⁽¹⁾

هدفت هذه الدراسة هو تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدي موظفي مكتب طهران الرئيسي للرياضة والشباب في إيران ، أجريت الدراسة علي عينة بحجمها (180) موظف ، اعتمد الباحثين علي الاستبيان في جمع البيانات وتحليلها بواسطة (spss) ، استخدام الباحثين المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة للوصول إلي النتائج ، ومن أهم هذه النتائج :

✓ وجود علاقة سلبية بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي .

✓ أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما إذا كان المديرون يبدون إنصافهم في أدائهم ، فهو يقلل من الإرهاق لدي الموظفين بالتالي تحسين بشكل فعال من فعالية وظائفهم وأدائهم الوظيفي .

ت/دراسة (Ali Safari & al,2021) ، بعنوان “ The effect of organization Justice and perceived organization Support on university staff job burnout (case of university of Isfahan)”⁽²⁵⁾

تناولت هذه الدراسة تأثير كل من العدالة التنظيمية والدعم التنظيمي علي الاحتراق الوظيفي لدي موظفي الأقسام الإدارية جامعة أصفهان ، ولمعالجة الإشكالية تم اختيار عينة تتكون من (150) موظف من الأقسام الإدارية بالجامعة ، اعتمد الباحثون علي الاستبيان في جمع المعلومات ، تم تحليلها باستخدام طريقة نمذجة المعادلة الهيكلية ، واعتمد الباحثون علي المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة فتوصلوا إلي جملة من النتائج وهي:

- ✓ وجود علاقة تنظيمية بين وظيفي الأقسام الإدارية بجامعة أصفهان بأبعدها الثلاثة : العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، العدالة التعاملية ، لها تأثير سلبي علي الاحتراق الوظيفي .
- ✓ العدالة التنظيمية لها أثر ايجابي علي الدعم التنظيمي كلاهم متزايدان .
- ✓ وجود تأثير ليس كبير للدع التنظيمي علي الاحتراق الوظيفي وهما متغيرين مستقلين عن بعضهما البعض .

خ/ دراسة (Wei – Min Jin & Ying Zhang & Xiao – Ping Wang)، بعنوان " Job Burnout and Organizational Justice among medical interns in Shanghai Peoples Republic of China" (29)

- كان الهدف من هذه الدراسة هي تحليل علاقة العوامل المرتبطة بالاحتراق الوظيفي لدي الأطباء الصينيين المتدربين في شنغهاي وتقديم اقتراحات لتحسين التنمية المهنية الخاصة بهم ، تمت اختيار عينة عشوائية مكونة من (135) طبيب متدرب ، ولجمع المعلومات اعتمد الباحثين علي الاستبيان فيما تم تحليلها ببرنامج (spss) ، تم الوصول إلي النتيجة التالية :
- ✓ كان هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي مما يشير إلي وجود الاحتراق الوظيفي لدي المتدربين المشاركين .

د/ دراسة (Ilhami Kaygusus Aykut Beduk, 2021)، بعنوان " The Relationship between Organization Justice and Burnout in Professional Life : A Research on Police Officer" (18)

- سعت هذه الدراسة إلي تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الحياة المهنية لدي ضباط الشرطة ، تمت الدراسة علي عينة بلغت (100) ضابط شرطة ، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات توصلت الدراسة إلي النتيجة التالية:
- ✓ وجود ارتباط كبير بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي .

ذ/ دراسة (Sanaz Zargar Balaye Jame & Mohammad Alimoradnori , 2023)، بعنوان " Investigating The Relationship Between Organization Justice and its Dimensions with Job Burnout and its Dimensions in Selected Military Cinics in Tehran" (3)

- حاولت هذه الدراسة التحقيق في العلاقة بين العدالة التنظيمية وأبعدها في العيادات العسكرية المختارة في طهران ، واعتمد الباحثان علي المنهج التحليلي الوصفي ، تمثلت عينة الدراسة في (190) موظف ، تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج (spss) ، أظهرت النتائج ما يلي:
- ✓ لا توجد علاقة كبيرة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي .

- ✓ وجود علاقة عكسية وسلبية بين الإجهاد الانفعالي والعدالة التنظيمية .
- ✓ وجود علاقة عكسية سلبية بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الاحتراق الوظيفي .

ر/دراسة (Arnaldo & Ana Isabel Virgoloin & Neuza Ribeiro,2019) ، بعنوان “
The Impact of Organization Justice Psychological Contract and the
Burnout on Employee Performance : The Moderation Role of
(29)Organization Support in the Portuguese Context”

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير تصور العدالة التنظيمية ، العقد النفسي ، والاحتراق الوظيفي
علي لأداء الفردي للوظفين ، دور عدالة الدعم التنظيمي في سياق البرتغالية ، استخدام الباحثين الاستبيان
كأداة لجمع المعلومات وزع علي (407) موظف ، استخدمت طريقة نموذج المعادلة الهيكلية لتحليل
البيانات المتحصل عليها ، وتم التوصل إلي النتائج التالية :

- ✓ تصور العدالة التنظيمية لها آثار ايجابية علي العقد النفسية والأداء الوظيفي .
- ✓ العقد النفسية لها آثار سلبية علي الأداء الوظيفي .
- ✓ الاحتراق الوظيفي له آثار سلبية علي الأداء الوظيفي.

ز/دراسة (Juan Diego & Alicia Omar & Solana Salessi,2021) ، بعنوان “
Organizational Justice Perceptions to Turnover Intentions : The Mediating
(26)Effects of Burnout and Job Satisfaction”

سعي الباحثين من خلال هذه الدراسة إلي اختبار مسلسل وساطة متعددة النموذج الذي اكتشف
الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في العلاقة بين تصور العدالة التنظيمية ونوايا الدوران لدي الموظفين
الأرجنتينيين ، وقصد الدراسة اختيرت عينة مكونة من (408) موظف أرجنتينيين ، من النتائج التي
توصلت إليها الدراسة:

- ✓ تصور كل من العدالة الإجرائية والتوزيعية له آثار سلبية غير مباشرة علي نوايا الدوران الرضا
الوظيفي .

المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

سنحاول في هذا المطلب أن تقارن بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية ، والأجنبية)،
قصد استخراج كلا من أوجه التشابه والاختلاف بينها:

أولاً: أوجه التشابه:-

تتشترك الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث:

أداة جمع البيانات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة علي الاستبيان في جمع البيانات.

المنهج المستعمل: تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي في كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

ثانيا: أوجه الاختلاف:-

علي الرغم من وجود أوجه تشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلا أن هناك نقاط اختلاف بينها من حيث المكان ، الزمان ، عينة الدراسة ، أبعاد التغيرات.

الجدول رقم (1.1) : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة	
تمت الدراسة في شركة العز الدخيلة للصلاب في مدينة السادات بمحافظة المنوفية.	تمت الدراسات في بيئة مختلفة العربية ومنها الاجنبية وذلك في السنوات التالية: 2017 ، 2016 ، 2015 ، 2012 ، 2004.	من حيث المكان والزمان
تناولت الدراسة عينة عشوائية بسيطة حجمها (253) مفردة .	اختلف حجم عينات الدراسة منها ما هو أقل من الدراسة الحالية ومنها ما هو أكبر.	من حيث العينة
تهدف الدراسة إلي دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.	نوايا الدوران، الرضا الوظيفي، الدعم التنظيمي.	من حيث متغيرات الدراسة
تناولت الدراسة أربعة أبعاد للمتغير المستقل والمتمثل في العدالة التنظيمية وتشمل (العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، العدالة التعاملية او التفاعلية ، العدالة المعلوماتية) ، وثلاثة أبعاد للمتغير التابع والمتمثل في الاحتراق الوظيفي ويشمل (الإجهاد الانفعالي ، تدني الانجاز ، تبلد	تناولت أبعاد مختلفة للمتغير المستقل.	من حيث أبعاد متغيرات الدراسة

	المشاعر او إلغاء الشخصية).	
--	-------------------------------	--

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ✓ تعد الدراسات السابقة المحفز والدافع في الانطلاق لإنجاز الدراسة الحالية .
- ✓ ساعد الباحث في تحديد كل من المشكلة وكذا صياغة الفروض المناسبة للدراسة الحالية.
- ✓ من خلال الاطلاع علي الأسلوب الأمثل لجمع المعلومات والأداء الأنسب لتحليل البيانات في الدراسات السابقة مكتب الباحث من اختبار أداة جمع المعلومات والأداة الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفرضيات.
- ✓ الاستفادة من بعض مراجع الدراسات السابقة مما يوفر الوقت والجهد في البحث.
- ✓ ساعد في بناء الجانب النظري للدراسة الحالية مما يسهل إعداد الجانب التطبيقي.
- ✓ ساهم في إعداد الخطة المناسبة للدراسة الحالية.
- ✓ سهلت علي الباحث إعداد الاستبيان المناسب لمتغيرات الدراسة.

الخلاصة:

حاولنا من خلال الجزء الإلمام بمفهوم كل من العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي وأبعادهما . مما سبق وتطرقنا إليه في الجانب النظري نستنتج بأن العدالة التنظيمية نشاط تنظيمي وهي ضرورة حتمية لا بد منها في أي مؤسسة كانت كونها عامل أساسي في الحفاظ علي المورد البشري وكذا استمرار المؤسسة ونجاحها لأن تحقيق هذه الأخيرة يتوقف علي مدى توفر العدالة بأبعادها الأربعة (العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، العدالة التعاملية او التفاعلية ، العدالة المعلوماتية) ، فبتجسيد هذه العدالة داخل المؤسسة تتمكن المؤسسة من الحد من الاحتراق الوظيفي لدي الافراد بمختلف أبعاده (الاجتهاد الانفعالي ، تدني الانجاز ، تلبد المشاعر) ، وهذا ما يكسب الأفراد نفسية ايجابية اتجاه وظائفهم وزملائهم بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة . وهذا ما نسعي إلي التأكيد منه في دراستنا الميدانية التي سنجرها في شركة العز الدخيلة للصلب بمدينة السادات محافظة المنوفية.

الإطار المفاهيمي (النظري)

القسم الأول: مفهوم العدالة التنظيمية:

تُعطي العدالة التنظيمية انطباعاً عما إذا كان المديرون يتصرفون بشكل عادل أم غير عادل في إداراتهم لمنظمتهم . وتهتم العدالة التنظيمية بالطرق التي يحدد بها الموظفون ما إذا كان المديرون أو زملاؤهم في العمل يعاملونهم بإنصاف في وظائفهم. والعدالة التنظيمية أحد أهم الأسس في إدارة الموارد البشرية ، للتأثير الذي يمكن أن يحدثه إحساس العامل (أو عدم إحساسه) بوجود العدالة في المؤسسة التي يعمل فيها. فشعور العامل بعدم العدالة يمكن أن يؤدي إلي تدني مستوي أدائه ، والأخطر من ذلك ، أن يكون الأداء المتدني فير ظاهر (إنتاج مع إهمال أحد عناصر الجودة ، عدم الأمانة المؤسسة في التعامل ، إهمال الجوانب النفسية) فيظهر أثره السلبي في المدى الطويل ، حيث يصبح من الصعب ، إن لم يكن مستحيلاً ، معالجته. وفي المقابل ؛ فإن إحساس العامل بالعدالة. وأن ثقته بإدارته وبرؤسائه ، ويرفع من درجة الانتماء المنظمي لديه ، ما يولد عنده إقبالاً جيداً علي العمل ، والذي بدوره يحسن من مستوي أدائه إضافة إلي إحساسه بالعدالة ، وهذا يؤدي إلي مخرجات ذات جودة أعلى.

ويمكن أن تكون العدالة عاملاً رئيساً يسهم في إحساس الموظفين والمديرين بشعور جيد (Constanza Eib,2019 p1)⁽¹⁸⁾ . فالقضاء له موضع وهدف واحد ، وهو جعل حد للخصام وذلك بقرار يركز إلي العدالة (منصور، 2021، ص 79)⁽¹⁷⁾ ، وللعدالة التنظيمية تأثير في المشاعر الإنسانية المتولدة عن حالات الظلم التي قد يشعر بها العاملين في المنظمة ، وجاء في (الشعلان ، 2022، ص 47)⁽¹⁰⁾ أنه ليس هناك أخطر من تفشي الظلم ، والبعد عن الحالة داخل المنظمة ، ويرى (الشكرجي ، 2023 ، ص 38)⁽¹¹⁾ أن مشاعر الغضب التي يشعر بها العاملون في المنظمة من المحتمل أن تكون ناتجة عن قرارات تنظيمية ، أو سلوكيات إدارية غير عادلة .

وتعود الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية لصاحبها (Adams) وكان ذلك عام 1965م (Agnieszka and Dariusz,2023 : p.44)⁽²⁾ ، (Farahbood,et.all2023 ,p.394)⁽¹⁵⁾ ، حيث كانت تعرف بنظرية المساواة (Equality Theory) والتي تقوم علي فرض رئيس ، مفاده أن العاملين يميلون إلي الحكم علي العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم إلي المخرجات التي يستلمونها ، وكذلك ؛ مقارنة نسبة المدخلات إلي المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين . ويعرفها (Cropanzano,et.all,2007,p34)⁽¹⁴⁾ علي أنها تقييم شخصي للعاملين حول الموقف الأخلاقي أو غير الأخلاقي لإدارة المنظمة التي يعملون فيها. وإن إدراك عدالة ؛ وفق هذا السياق ، يكن أن يؤدي إلي خلق حالة ن التوتر النفسي الذي ينشط بدوره مجموعة من المتغيرات السلوكية من قبل الفرد للتقليل من هذا التوتر (علوطي ، ومغار ، 2017 ، ص 71)⁽¹²⁾ ، (عمر ، ورفاعي ، 2015 ، ص 90) ، (Amany , et.all.2023,Passim)⁽⁴⁾ ، (أبو مسعد ، 2020 ، ص 69)⁽¹¹⁾.

بناء علي ما تقدم ، يمكن للباحث تعريف العدالة التنظيمية علي أنها مفهوم يشير إلي مدي إحساس العاملين بعدالة المعاملة في وظائفهم ، والتأثيرات في مخرجاتهم والناتجة عن هذا الإحساس . ويندرج تحت هذه العدالة : عدالة المعاملة علي المستوي المعلوماتي ، عدالة المعاملة التي يتلقاها الموظف من قبل رئيسه وإدارته سواء علي أكانت علي شكل مكافآت وأجور ، أو علي شكل إجراءات في توزيع تلك المكافآت أو الأجور أو حتي أعباء العمل ، أو عدالة المعاملة علي المستوي الشخصي ، وصولاً إلي العدالة في تقييم الأداء الوظيفي للموظف.

أبعاد العدالة التنظيمية : Dimensions of Organizational Justice

تناول كثير من الكتاب والباحثين (عيسات ، 2023 ، ص 307)⁽¹⁴⁾ ، (السكر ، 2023 ، ص 39)⁽⁹⁾ ، (22) (Lasun and Jonathan,2022,p.206) ، (Najafi et al.2011, passim)⁽²⁵⁾ ، (Greenberg,2010,p38)⁽¹⁶⁾ (زيد ، 2019 ، ص 423)⁽⁸⁾ ، (Carolina . M, 2023 ، p.109)⁽⁸⁾ ، (CREMER D, 2022.P133)⁽¹⁵⁾ ، (الكندري ، 2013 ، ص 180) أبعاداً ثلاثة للعدالة التنظيمية ، وهذه الأبعاد هي:

أولاً: العدالة التوزيعية : Distributive Justice

العدالة التوزيعية تشير إلى العدالة التنظيمية فيما إذا كان توزيع الموارد (الأجور ، المكافآت ، الترقيات،... إلخ) داخل المنظمة بشكل عادل. وتعني توزيع الأعباء والمكافآت بالتساوي بين جميع العاملين في نفس المستوي الوظيفي (الذبحاوي ، والذبحاوي ، 2016 ، ص 312)⁽¹²⁾ . ومن هذا المنطلق ، فهي تتعلق برضا الأفراد عما يتحصلون عليه . وقد حدد (علوطي ، ومغار ، 2017 ، ص 73)⁽¹³⁾ ثلاث قواعد للعدالة التوزيعية ، وهذه القواعد هي:

أ/ قاعدة المساواة: وهذه القاعدة قائمة على أساس منح المكافآت وفقاً للإسهام الذي يقدمه العامل ، فالعامل الذي يعمل عدد ساعات أكثر يستحق التعويض بمقدار أكبر من الذي يعمل لعدد أقل من الساعات.

ب/ قاعدة النوعية: وتعني ضرورة حصول جميع العاملين على فرص متساوية من المكافآت دون أي اعتبار لأية فروق بينهم ، سواء كانت هذه الفروق مهارية ، أو عرقية ، أو دينية ، أو جنسية ... إلخ ، كما في الخدمات الصحية التي تقدمها المنظمة للعاملين لديها.

ج/ قاعدة الحاجة: وتقوم على فكرة تقديم الأشخاص ذوي الحاجات الماسة والضرورية على غيرهم ، فمثلاً: المرأة المرضع* تحتاج إلى مكافآت تزيد عن المرأة غير المرضع ، فقد تحتاج إلى سرعة إرضاع وأمومة أثناء تأديتها لوظيفتها.

ثانياً: العدالة الإجرائية : Procedural Justice

تعرف على أنها العدالة في العمليات والسياسات التي تستخدم 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 (31) (Yean&Yusof,2023,p799) ، (Asgari , et . all 2022, p230)⁽⁵⁾ . ويرى (Greenberg,2002,p38) أن عدالة الإجراءات تشير إلى تصور العدالة بشأن العمليات المستخدمة لتحديد المكاسب. أو هي التي تمثل إدراك العاملين لعدالة العمليات المستخدمة في صنع قرارات تخصيص موارد المنظمة بعامة.

ثالثاً: العدالة التفاعلية : Interactive Justice

وتعني المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف من رئيسه المباشر في العمل (Hooshmand and Moghimi, 2021, p555)⁽⁹⁾ . وتركز علي مفاهيم الاحترام بين مصدر الأوامر ومتلقيها خلال عملية التواصل بينهما . ويعرفها (السكر ، 2013 ، ص413) علي انها عدالة المعاملة التي يحصل عليها الموظفون عندما تطبق عليهم الإجراءات الرسمية.

أما (Cristiam and Fernandez , 2016) ، (Chen et . al.2016)⁽¹²⁾ ، (Richter et al. 2019) ، (Pinder,2021)⁽²⁷⁾ ، (Colquitt et al. 2023)⁽¹⁰⁾ ، فقد اشاروا إلي بعد آخر للعدالة التنظيمية ، ألا وهو بعد **

رابعا: العدالة الإعلامية الشخصية : Personal and informational Justice

ناظرين إلي هذا البعد بأنه جزء من العدالة التفاعلية ، حيث تم تقسيمها إلي جزئين ، هما : العدالة الإعلامية (المعلوماتية) ، والعدالة الشخصية . وتعتبر عن جزء إنساني واجتماعي للمنظمة ، إذا تعبر عن التصورات بان الموظفين لديهم معلومات وشروط وافية حول عمله ، بطريقة مناسبة وفي الوقت المناسب . فيري (Cropanzano, et. Al, 2022, p38) العدالة المعلوماتية علي أنها نوع من العدالة التي تحدد ما إذا كانت هناك مبررات جيدة وكافية عندما تسوء الأمور.

أما العدالة الشخصية: فهي تعبير عن شخص يتصرف باحترام وشرف ضد شخص اخر.

واستناداً إلي ما تم سرده ، يري الباحث أن كل من (العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية) ذات علاقة بعمل المنظمة ، في حين تنصرف العدالة التفاعلية ، والإعلامية ، والشخصية إلي سلوكيات العاملين في المنظمة ، وإلي آليات التواصل معهم من قبل رؤسائهم في العمل . ويتفق مع (Khaled et al., 2021. P. 91) ، (Lasun and jonathan, 2022, p206)⁽²²⁾ ، (Greenberg, 2020, p39) ، (Mehrdad, 2019, passim)⁽²³⁾ ، في أن العدالة التوزيعية تشير إلي النتيجة العادلة (النزاهة) التي يلمسها الموظفون، في حين تعبر العدالة الإجرائية عن عدالة الإجراءات المستخدمة لتحديد هذه النتيجة، أي أن العدالة الإجرائية ترتبط بمفاهيم العدالة (الإنصاف) للإجراءات المستخدمة في صنع القرارات؛ فالعدالة بعامة تؤدي إلي النزاهة ، بينما تؤدي العدالة التنظيمية إلي أن يعمل الفرد بفاعلية ضمن الفريق.

القسم الثاني: مفهوم الاحتراق الوظيفي: Job Burnout

قد حظيت ظاهرة الاحتراق الوظيفي باهتمام الباحثين في الفترة الأخيرة ، حيث تناولتها الكثير من الدراسات بالبحث والاستقصاء ، إذ أُمسي موضوع الاحتراق الوظيفي للعاملين مجال بحث واهتمام (الزمراني ، 2021 ، ص10)⁽⁷⁾ ؛ ويعد الإرهاق (الاحتراق) الوظيفي أحد أكثر الموضوعات البحثية شيوعاً في علم نفس الصحة المهنية ، حيث أظهرت الأبحاث أن الموظفين الذين يعانون من الإرهاق المزمن ، ولديهم موقف سلبي تجاه العمل يظهرون ضعفاً في أدائهم الوظيفي ، وقد يواجهون مشاكل صحية خطيرة علي مدار الوقت (Bakker and Costa , 2023 , p113)⁽⁷⁾ ، (Bakker, and Sanz – Vergel, 2022, passim)⁽⁶⁾ . والاحتراق يستخدم لوصف علامات الاجهاد العاطفي الناتج عن الضغوطات وما تسببه من توترات في الحياة المهنية (Hogan, and Mckinght, 2017, p117)⁽¹⁷⁾ . ووفقاً لما جاء في (الذبحاوي ، 2016 ، ص314) يظهر في نطاق العمل الكثير من

المعوقات والتي قد تكون سبباً رئيساً في عدم قيام المديرين بدوره بالشكل المطلوب ، الأمر الذي يجعله يشعر بالقصور عند قيامه بما هو مطلوب منه بالقدرة التي يمتلكها ويتوقعها منه الآخرون . وإن حدث ذلك ، فإن العلاقة التي تربط المديرين* بالعمل تكون سلبية ولها تأثيرات مدمره علي العمل في مجمله ، وهذا الإحساس بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي إلي حالة من الإنهاك والاستنزاف الانفعالي يمكن تعريفها بالاحتراق النفسي او الوظيفي . وفي ذات السياق ، فقد أشار (جابر ، 2021 ، ص131)⁽²⁾ إلي الاحتراق الوظيفي علي أنه حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي والانفعالي ، وهذه الحالة نتيجة للتعامل مع الناس لفترة طويلة ، وفي مواقف تتطلب بذل مجهود انفعالي مضاعف.

وجاء في (محمود ، 2011 ، ص475)⁽¹⁶⁾ إلي أن الضغوط ، وما يترتب عليها ، تعد أحد أهم التحديات التي يتعرض لها العنصر البشري في اية منظمة علي اختلاف طبيعتها ، ويرى (الفهداوي ، والقطاونة ، 2022 ، ص 15) ان العدالة التنظيمية في المؤسسات الصناعية تظهر منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الموظفين ، كما تحدد عندهم طرق التفاعل والنضج الأخلاقي في مؤسساتهم.

ومن التأثيرات السلبية للاحتراق الوظيفي ما جاء به (Marcella,2007,p26) ، (Rahim,2002,p4) علي النحو الآتي:

- 1- الإحساس بالإنهاك النفسي والجسماني: ينتج عن زيادة المطالب النفسية علي المسؤولين عن خدمة الآخرين ، ويكون أكثر حدوثاً عند أولئك الذين طبيعة عملهم تتطلب الاحتكاك بالآخرين.
- 2- الإحساس بالتدني في مستويات الإنجاز الشخصية: ويتمثل ذلك في إحساس الفرد بعجز عن تحقيق الانجاز الذي يتوافق مع إمكانياته.
- 3- الاتجاه السلبي نحو الذات ونحو الآخرين: ويؤدي هذه إلي تدني مستوي الإنجاز الناتج عن تدني الرغبة للعمل في مثل هذه البيئة ، كما يؤدي إلي تدني الحس العاطفي عند التعامل مع الآخرين ؛ فقد يستخدم الموظف ، في هذه الحالة ، شعارات مادية لمن يتم التعامل معه (مثلاً: استخدام أرقام المكاتب او الغرف بدلاً من المسميات الشخصية)

أبعاد الاحتراق الوظيفي : Dimensions of Job Burnout

حسبما جاء في (دره ، 2023 ، ص258)⁽⁴⁾ ، (Keller,2023,p325) ، فإن هناك أبعاد ثلاث جوهرية للاحتراق الوظيفي ، وهي:

الأول: بعد الإنتهاك العاطفي: الشعور بالإحباط وتدنّي القدرة علي العطاء الناتجة عن الشعور باستنفاد طاقة الفرد (العامل) ، وعادة ما يضع العامل مسافه بينه وبين المتعاملين معه للتخفيف من هذا الشعور.

الثاني: قصور التفاعلات الاجتماعية: وهذا ناتج عن البعد الأول ، حيث يشير إلي عدم الإحساس بالآخر ؛ إذ أن تدني الطاقة الداخلية واستنزافها والناتجة عن الاستنزاف الانفعالي تجعل الشخص يبتعد عن مصدر الإجهاد في معظم الحالات بدلاً من مجابهة الآخرين.

الثالث: بعد نقص الإنجاز الشخصي: ميل الفرد إلى التقييم السلبي لذاته خاصة فيما يتعلق بتعامله مع الآخرين ، حيث يبدأ الفرد بتقليل قيمة كل ما يتعلق بشخصه (يفقد الثقة في نفسه ، يشك في قدراته وإمكاناته)، فيقل إنجاز ما يولد الشعور بالفشل.

الدراسة الميدانية واختبار الفروض

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وإثبات فرضياتها عملياً تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي حيث يركز المنهج الوصفي علي وصف المشكلة محل البحث إحصائياً من حيث التكرارات ومتوسط حدوثها ومدى تشتتها ، أما المنهج التحليلي فيتم من خلال تحليل البيانات بواسطة الإحصاء الاستدلالي لاختبار الفرضيات والكشف عن إثر المتغير المستقل في المتغير التابع والتعبير عنه كميّاً وكيفياً ، مما يحقق غاية الدراسة.

مجتمع الدراسة:

العز الدخيلة للصلب اختصار EZDK والمعروفة باسم حديد عز هي شركة مصرية لإنتاج حديد التسليح ومسطحات الصلب ، وهي أكبر منتجي حديد التسليح في مصر ، وتقع هذه الشركة في المنطقة الصناعية الرابعة – مدينة السادات – محافظة المنوفية . وتستوعب عدد عمالة يقدر بنحو 6000 عامل.

المسمى الوظيفي	مدير عام	مدير إدارة	رئيس قسم	عامل فني	الإجمالي
العدد	1	6	8	5085	6000

المصدر: (مسنولي الموارد البشرية في الشركة)

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة العشوائية البسيطة نظراً لتجانس مجتمع الدراسة لمعرفة أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي، وبالاعتماد علي جدول تحديد عينة الدراسة (بالزراعة 2001 ، 504) ، المتعارف عليه والمقبول إحصائياً فإن عينة الدراسة تتكون من (242) موظفاً وموظفة ، وقد تم توزيع (260) استبانة من أجل تقادي نقص نسبة الاستبانات المستردة ، وتم استرجاع الاستبانات كاملة 100%، وبعد الفحص تم استبعاد (8) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي ، وتم تحليل (253) استبانة إحصائياً.

وحدة التحليل:

بما أن التحليل يتركز علي المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي) وهو يقاس علي مستوي الفرد وبالذات الفرضية المتعلقة بالفروق ، وعليه فإن التحليل سيكون علي مستوي الفرد .

مصادر جمع المعلومات:

المصادر الثانوية: تتمثل فيما حصل عليه الباحث من دراسات سابقة سواء المنشورة او غير المنشورة وأيضاً الكتب والمراجع العلمية المتعلقة بمتغيري الدراسة (العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي)، بالإضافة إلي التقارير الصادرة، المواقع الإلكترونية، وبيانات وزارة التجارة والصناعة.

المصادر الأولية: تتمثل في المعلومات الناتجة عن تحليل الاستبانة التي استخلصت من عينة الدراسة .

أداة الدراسة:

تم إعداد فقرات الاستبانة بالرجوع إلي الدراسات السابقة لمعرفة تكوين الفقرات ومحتواها ، والاطلاع علي المقاييس والأوزان التي استخدمت ، وبناء عليه تم إعادة صياغة الفقرات وتعديلها بما يتواءم وأغراض هذه الدراسة.

نتائج اختبار ثبات وصدق الأداة Cronbach Alpha**أولاً: الصدق الظاهري:**

لقياس الصدق الظاهري لأداة الدراسة وهي الاستبانة ، تم عرضها للتحكيم من قبل مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في قسم إدارة الأعمال من كلية العريش جامعة المنوفية ، وتم أخذ ملاحظتهم وأجريت التعديلات اللازمة ، وصولاً لصورة الاستبانة النهائية التي وزعت علي عينة الدراسة .

ثانياً: نتائج اختبار ثبات وصدق الأداة Reliability & Validity

للتأكد تمتع المقاييس المستخدمة في هذا البحث بدرجة عالية من الثقة الثبات ، قام الباحث بإخضاع هذه المقاييس لأسلوب معامل الارتباط (ألفا) Cronbach alpha وقبل إجراء هذا التحليل تقرر إستبعاد اي متغير يحصل علي معامل ارتباط اجمالي اقل من 0,3 بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (ادريس ، 2013).

وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي

1- نتائج اختبارات الثبات لأداة الدراسة**جدول نتائج (Cronbach Alpha) لاختبار ثبات المتغيرات الرئيسية للدراسة**

متغيرات الاستبانة	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصادقية Alpha
العدالة التنظيمية	22	92.4%	96.3%
الاحتراق الوظيفي	19	91.7%	95.2%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

جدول نتائج (Cronbach alpha) لاختبار ثبات أبعاد متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	أبعاد المتغيرات	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصادقية Alpha ^{1/2}
العدالة التنظيمية	العدالة التوزيعية	6	%82.6	%90.7
	العدالة الإجرائية	6	%91.6	%95.2
	العدالة التفاعلية	6	%89.6	%93.7
	العدالة المعلوماتية	4	%85.1	%90.8
الاحتراق الوظيفي	الانهك العاطفي	6	%86.2	%91.7
	قصور التفاعلات الاجتماعية	7	%88.2	%92.5
	الشعور بتدني الإنجاز	6	%84.6	%91.7

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

نتائج اختبارات الصدق البنائي لأداة الدراسة

تم حساب معامل الارتباط بواسطة معامل بيرسون (Pearson Correlation) بين متغيري الدراسة وأبعادهما ، وفقرات الاستبانة لمعرفة الصدق البنائي لأداة الدراسة من الناحية الإحصائية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول معامل ارتباط فقرات الاستبانة بالأبعاد

المتغير المستقل: العدالة التنظيمية				المتغير التابع: الاحتراق الوظيفي			
البعد	الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة	أبعاد	الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
العدالة التوزيعية	1	**0.563	*0.000	الانهك العاطفي	1	**0.692	*0.000
	2	**0.679	*0.000		2	**0.801	*0.000
	3	**0.791	*0.000		3	**0.858	*0.000
	4	**0.879	*0.000		4	**0.841	*0.000
	5	**0.785	*0.000		5	**0.693	*0.000
	6	**0.695	*0.000		6	**0.716	*0.000
	7	**0.782	*0.000		7	**0.744	*0.000
العدالة الإجرائية	8	**0.831	*0.000	قصور التفاعلات الاجتماعية	8	**0.835	*0.000
	9	**0.841	*0.000		9	**0.802	*0.000
	10	**0.829	*0.000		10	**0.771	*0.000

*0.000	**0.754	11		*0.000	**0.828	11	
*0.000	**0.811	12		*0.000	**0.841	12	
*0.000	**0.775	13					
*0.000	**0.749	14	الشعور بتدني الإنجاز	*0.000	**0.797	13	العدالة التفاعلية
*0.000	**0.792	15		*0.000	**0.827	14	
*0.000	**0.821	16		*0.000	**0.793	15	
*0.000	**0.874	17		*0.000	**0.852	16	
*0.000	**0.768	18		*0.000	**0.794	17	العدالة المعلوماتية
*0.000	**0.761	19		*0.000	**0.693	18	
				*0.000	**0.812	19	
				*0.000	**0.885	20	
				*0.000	**0.877	21	
				*0.000	**0.827	22	

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

من خلال قراءة نتائج الجداول أعلاه يتضح وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً بين الفقرات وأبعاد المتغير المستقل، وهو العدالة التنظيمية ، حيث تراوحت درجة الارتباط لهذا المتغير بين (0,653) و (0,885) ، ونسبة هذا الارتباط تؤكد علي عدم وجود فقرات تضعف الصدق البنائي لأداة الدراسة . كما أن هناك ارتباطاً إيجابياً ودالاً إحصائياً بين فقرات وأبعاد المتغير التابع ، وهو الاحتراق الوظيفي ، حيث تراوحت درجة الارتباط بين (0,692) و (0,874) ، وهذه النسبة تؤكد علي أن أداة الدراسة تتمتع بمصادقية عالية .

*نتائج تحليل متغيرات الدراسة

جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع (ذكر ، انثي)

النوع	التكرار	النسبة
الذكور	201	%79.4
الإناث	52	%20.6
الإجمالي	253	%20.6

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوضح الجدول أعلاه بأن نسبة الذكور هي (79,4%) ، بينما نسبة الإناث (20,6%) وهذه النسبة تظهر مدى اهتمام مجتمع الدراسة بتعيين الإناث وتشجيعها للالتحاق بسوق العمل ، وتحدي الظروف الاجتماعية والثقافية ، وهذا دليل علي الوعي والدعم لهذا الجانب.

جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
1	ثانوية عامة	90	35,6%
2	دبلوم	120	47,4%
3	بكالوريوس	37	14,6%
4	دراسات عليا	6	2,4%
	الإجمالي	253	100,0%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

توضح نسب الجدول أعلاه بأن نسبة هي (47,4%) كانت من الحاصلين علي درجة دبلوم ، بينما كانت نسبة الموظفين الحاصلين علي درجة دراسات عليا (2,4%) ، حيث ان معظم الأنشطة داخل المصنع تعتمد علي النواحي الفنية والعمالة المدربة – دون الأهتمام بالمؤهل الدراسي الأعلى.

جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 25	21	8,7%
25 إلى أقل من 30	115	45,5%
30 إلى أقل من 45	103	40,7%
45 فأكثر	14	5,1%
الإجمالي	253	100,0%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أعلاه بأن أعلى نسبة بين أفراد العينة هي (45,5%) كانت لمن تتراوح أعمارهم بين (25 – إلى أقل من 30 سنة) تلتها نسبة (40,7%) لمن تتراوح أعمارهم بين (30 – وأقل من 45 سنة) ، وهذا يدل علي اهتمام الإدارة بتعيين العناصر الشابة ، كونهم في هذه المرحلة العمرية يتمتعون بالطاقة والنشاط ولديهم القدرة علي تحمل أعباء العمل ، وكانت النسبة ضعيفة (5,1%) لأفراد العينة الذين تقل أعمارهم عن 45 سنة .

جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

المستوي الوظيفي	التكرار	النسبة
مدير إدارة	3	1,2%
رئيس قسم	9	3,6%
فن تشغيل	108	42,7%
عامل	133	52,6%
الإجمالي	253	100,0%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أعلاه بأن أعلى نسبة (52,6%) كانت للعاملين ، وهذا مؤشر بطبيعة أعمال المصانع، حيث إن عدد العمال هو الغالب ، ومن ثم تلتها نسبة (42,7%) وهي نسبة عدد فني تشغيل حيث تؤكد علي اهتمام الإدارة بتعيين المؤهلين في مجالاتهم لتضمين سلامة وجودة التصنيع وسلسلة العمليات الداخلية ، أما الأقل نسبة فكانت لمديري الإدارات ورؤساء الأقسام ، فكانت بين (1,12%) و (3,6%) ، وهي نسبة منخفضة جدا ، وهذه النسبة تحقق الهدف من الدراسة في قياس أثر العدالة التنظيمية المتحققة والممارسة من قبل الاداري في الاحتراق الوظيفي بين العاملين في مجتمع الدراسة.

جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	66	26,1%
5 سنوات إلى 15 سنة	169	66,8%
15 سنة فأكثر	18	7,1%
الإجمالي	253	100.0%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

من الجدول أعلاه فإن أعلى مستوى لمتغير سنوات الخدمة (66,8%) ، وهي لأفراد العينة الذين تتراوح مدة خدمتهم من 5 سنوات وحتى 15 سنة ، وهذه النتيجة تشير إلي أن استقراراً وظيفياً جيداً بين العمال ، وتلتها نسبة (26,1%) للعمال الذين خدمتهم أقل من 5 سنوات ، وهذه نتيجة تشير إلي أنه يوجد توظيف جديد قد تكون راجعة إلي تسرب الوظيفي الحاصل بين العمال والذي أوضحه مسؤولي الموارد البشرية ، وكانت النسبة الأقل لمن خدمتهم أكثر من 15 سنة.

نتائج تحليل متغيرات الدراسة*ثانياً: نتائج تحليل أبعاد المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)**

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	مدي نسبة المتوسط لمجتمع البحث بدرجة ثقة 95%	مستوي التحقق
					الدرجة الدنيا	الدرجة العليا
1	الانهك العاطفي	3.211	1,05293	61%	61%	53%
2	قصور التفاعلات الاجتماعية	2,361	0,942	44%	44%	45%

3	الشعور بتدني الإنجاز	2.211	0,9321	%42	%41	%42	منخفضة
	متوسط واقع أبعاد الاحتراق الوظيفي	2,653	0,85754	%50	%47	%44	منخفضة

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوضح الجدول أعلاه أن متوسط واقع الاحتراق الوظيفي منخفض ، حيث حصل علي نسبة (49%) ، وكانت درجة المتوسط الحسابي (2,653) والانحراف المعياري (0,85757) ، أي أن العمال يعانون من الاحتراق الوظيفي بدرجة منخفضة ، وهذا يمثل انعكاساً لمستوي العدالة التنظيمية المتحققة والتي جاء بدرجة متوسطة ، وبالرغم من هذا الانخفاض ، إلا أنه من الملاحظ أن يعد الإنهاك العاطفي متوافر بين العاملين بنسبة متوسطة (61%) ومتوسط حسابي (3,211) وانحراف معياري (1,05293) ، ويرجع هذا لضغوط العمل التي يعاني منها العمال ، والإرهاق الجسدي الذي يعانون منه خلال اوقات العمل ، وهذا مؤشر مقلق لنشأة هذه الظاهرة بين العمال ، ولابد من ان تقو الإدارة بالسياسات اللازمة لمنع نموه وانتشاره ، حيث إن هذا البعد يعتبر بعداً أساسياً لقياس واقع ظاهرة الاحتراق الوظيفي ، أما بعد قصور التفاعلات الاجتماعية فحصل علي درجة منخفضة بنسبة (44%) ، حيث أن أفراد العينة لا يعانون بشكل كبير من السلبية في التعاملات مع الآخرين ولا يعانون من صعوبة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل كما أن ثقتهم بأنفسهم غير ضعيفة ، وجاء بالمرتبة الأخيرة بعد الشعور بتدني الإنجاز بنسبة منخفضة (42%) ، وكان المتوسط الحسابي (2,113) ، ودرجة الانحراف المعياري (0,93211) ، وذلك راجع لإدراك العاملين بأدوارهم المهمة في العمل ، وتمكنهم من إنجاز مهامهم وأيضا سعيهم نحو التحسين من مستوي الاداء ، وانخفاض متوسط هذين البعدين يدل علي عدم توافرهما بين العمال مجتمع الدراسة بشكل ملحوظ.

أولاً: نتائج تحليل مستوي ممارسة العدالة التنظيمية

تم تحليل هذه النتائج باستخدام التحليل الوصفي (T) لعينة واحدة (One Sample T Test) للوصول إلي المتوسطات الحسابية للآراء أفراد العينة والانحراف المعياري لإجاباته ، وذلك عند درجة ثقة (95%) ، وبنسبة خطأ مسموح (5%) ، ومن خلال هذه النتائج يتسني لنا معرفة أي الأبعاد هي الأعلى نسبة في توافرها في الشركة مجتمع الدراسة ، وكذلك الأبعاد الأقل توافراً ، حيث يمكن من هنا الوقوف علي نقاط القوة والضعف في مدي ممارسة العدالة التنظيمية وإدراكها من قبل العاملين.

جدول نتائج تحليل مستوي ممارسة العدالة التنظيمية One Simple T Test

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	مدي نسبة المتوسط لمجتمع البحث بدرجة ثقة 95%	مستوي التحقق
					الدرجة الدنيا	الدرجة العليا

1	العدالة المعلوما تية	3.3178	0,95486	%67	%64	%69	عالية
2	العدالة التفاعلية	3,2154	1,16274	%64	%61	%67	متوسطة
3	العدالة الإجرائية	2.8487	1.15795	%53	%51	%56	متوسطة
4	العدالة التوزيعية	2,5321	0,84121	%49	%50	%53	متوسطة
	متوسط العدالة التنظيمية	3,2175	0,85482	%60	%57	%61	متوسطة

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوي ممارسة العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة ، حيث كان المتوسط الحسابي الكلي (3,3178) ، وانحراف معياري (0,85482) ، وبنسبة (60%) ، وهذا يعني موافقة أفراد العينة بمستوي متوسط علي ممارسة العدالة التنظيمية ، ولابد للإدارة العليا العمل علي تحسين مستواها ، وذلك باعتبارها ركيزة الاستقرار الداخلي ومساهم رئيسي في تحسين الأداء ، وتظهر ممارسة العدالة التنظيمية بشكل كبير في بعد العدالة المعلوماتية حيث جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,3178) ، وانحراف معياري (0,95486) ، وبنسبة (67%) وهو مستوي ممارسة عال ، ويشير إلي الكم المعرفي المتاح للعمال ، والتفسيرات المقدمة لهم فيما يخص القرارات والإجراءات المتعلقة بعملهم ، ثم جاء بعد العدالة التفاعلية بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,2154) ، وانحراف معياري (1,16274) ، وبنسبة (64%) وهي درجة متوسطة ، وهذا مؤشر علي حرص الفنيين علي إنشاء علاقة تبادلية مع العمال مرتكزة علي الاحترام والتقدير ، وبث روح التعاون بين العمال وشاركتهم في صناعة القرارات ، وجاء في المرتبة الثالثة بعد العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي (2,8487) ، وانحراف معياري (1,15795) ، وبنسبة (53%) ، وهذا البعد معني بتطبيق الإجراءات والقرارات بموضوعية ، وفق معايير واضحة ودقيقة ، وقد حصل علي درجة متوسطة ، وكانت المرتبة الأخيرة لبعد العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي (2,5321) ، وانحراف معياري (0,85482) ، وبنسبة (54%) وبدرجة متوسطة ، وهناك ضرورة لأن يتم التركيز علي هذا البعد من قبل الإدارة لتحسين إدراكه من قبل العمال ورفع مستواه من خلال إعادة النظر في الرواتب وتقسيم المهام بشكل عادل ، وتساوي فرص التدريب والحوافز بين العمال.

اختبار فروض الدراسة

أولاً: نتائج اختبار فرض الدراسة الرئيسي الأول

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات جامعة المنوفية ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط.

جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرض الرئيسي الأول

الفرض	R	R2	F المحسوبة	DF	F	β	T المجموعة	P-Value
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي	0,584	0,263	82,155	بين المجاميع	1	0,585	- 9,004	0,000
				البواقي	251			
				المجموع	252			

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوضح الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي ، حيث إن معامل التحديد بلغ ($R^2=0,263$) ويعني ذلك أن العدالة التنظيمية تفسر ما نسبة (26,3%) من التباين في الاحتراق الوظيفي ، وذلك عند مستوي دلالة (0,01)، وهذا يشير إلي أن (26,3%) من الاحتراق الوظيفي هو ناتج عن العدالة التنظيمية ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (β) او درجة التأثير (-0,584)، وهذا يعني انه بافتراض استبعاد بقية المتغيرات ، فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التنظيمية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي لدي العمال بدرجة (0,585) ، ويؤكد هذا الأثر قيمة (F) المحسوبة ، والتي بلغت (82,155) ، وهي دالة عند مستوي دلالة (0,01) وهذا يؤكد قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص علي : " وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي شركة العز الدخيلة للصلب " ، وهذه النتيجة تظهر أنه كلما كانت العدالة التنظيمية المدركة من قبل العمال عالية ، أدي ذلك إلي التقليل من نسبة مستوي الاحتراق الوظيفي ، حيث كانت نسبة العدالة التنظيمية المتحققة في الشركة مجتمع الدراسة متوسطة ، وكانت أكثر الأبعاد تحققاً هو بعد العدالة المعلوماتية وأقلها بعد العدالة التوزيعية ، بينما كان أكثر الأبعاد تأثيراً في الاحتراق الوظيفي هو بعد العدالة التفاعلية وأقلها بعد العدالة التوزيعية .

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الفرعية الأولى

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدالة المعلوماتية في الاحتراق الوظيفي في شركة عز الدخيلة للصلب في مدينة السادات جامعة المنوفية".

جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

الفرض	R	R2	F المحسوبة	DF	F	β	T المجموعة	P-Value
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة المعلوماتية في الاحتراق الوظيفي	0,547	0,220	63,851	بين المجاميع	1	0,000	-7,843	0,000
				البواقي	251			
				المجموع	252			

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوضح الجدول أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة المعلوماتية في الاحتراق الوظيفي ، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0,220$) ويعني ذلك ان بعد العدالة المعلوماتية يفسر نسبة (22%) من التباين في المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي) ، وذلك عند مستوي دلالة (0,01) ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (β) او درجة التأثير (-,547) ، وهذا يعني أنه بافتراض ثبات بقية المتغيرات فهندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التفاعلية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي لدي الموظفين بدرجة (0,547) وهذا الاثر قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (63,851) ، وهي دالة عند مستوي دلالة (0,01) ، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الاولى التي تنص علي: " وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة المعلوماتية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات جامعة المنوفية".

الفرضية الفرعية الثانية

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات جامعة المنوفية"

جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

الفرض	R	R2	F المحسوبة	DF	F	β	T المجموعة	P-Value
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي	0,378	0,094	21,925	بين المجاميع	1	0,378	-4,787	0,000
				البواقي	251			
				المجموع	252			

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوضح الجدول أعلاه أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي ، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0,094$) ، ويعني ذلك أن بعد العدالة التوزيعية يفسر نسبة (9,4%) من التباين في المتغير التابع الاحتراق الوظيفي ، وذلك عند مستوي دلالة (0,01) ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (β) او درجة التأثير (-0,378) هذا يعني انه بافتراض استبعاد بقية المتغيرات فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التوزيعية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي لدي الموظفين بدرجة (0,378) ، ويؤكد هذا الاثر قيمة (F) المحسوبة ، التي بلغت (21,925) ، وهي دالة عند مستوي دلالة (0,01) ، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص عيل : " وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات محافظة المنوفية " .

الفرضية الفرعية الثالثة

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات جامعة المنوفية"

جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الفرض	R	R2	F المحسوبة	DF	F	β	T المجموعة	P-Value
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي	0,532	0,282	90,187	بين المجاميع	1	-0,611	-9,448	0,000
				البواقي	251			
				المجموع	252			

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوضح الجدول أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التغير المستقل العدالة التنظيمية وهو العدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي ، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0,282$) ، ويعني ذلك أن بعد العدالة التفاعلية يفسر نسبة (28,2%) من التباين في المتغير التابع الاحتراق الوظيفي ، وذلك عند مستوي دلالة (0,01) ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (β) او درجة التأثير (-0,611) هذا يعني انه بافتراض تحييد بقية المتغيرات فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة التفاعلية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي لدي الموظفين بدرجة (0,611) ، ويؤكد هذا الاثر قيمة (F) المحسوب والتي بلغت (90,187) ، وهي دالة عند مستوي دلالة (0,01) ، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص : " وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التفاعلية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات محافظة المنوفية".

الفرضية الفرعية الرابعة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات محافظة المنوفية"

جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرابعة

الفرض	R	R2	F المحسوبة	DF	F	β	T المجموعة	P-Value
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الاجرائية في الاحتراق الوظيفي	0,36	0,151	42,211	بين المجاميع	1	0,000	-6,420	0,000
				البواقي	251			
				المجموع	252			

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يوجد الجدول أعلاه أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الاجرائية في الاحتراق الوظيفي ، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0,151$) ، ويعني ذلك أن بعد العدالة الاجرائية يفسر نسبة (15.1%) من التباين في المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي) ، وذلك عند مستوي دلالة (0,01) ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (β) او درجة التأثير (-0,376) هذا يعني انه بافتراض ثبات بقية المتغيرات فعندما تكون الزيادة بدرجة واحدة في العدالة الاجرائية فإنه يقل الاحتراق الوظيفي لدي العمال بدرجة (0,376) ويؤكد هذا الاثر قيمة (F) المحسوب والتي بلغت (42,211) ، وهي دالة عند مستوي دلالة (0,01) ، وهذه تؤكد قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص : " وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية في الاحتراق الوظيفي في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات محافظة المنوفية " .

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص علي : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات عينة الدراسة حول الاحتراق الوظيفي تعزي لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع ، المؤهل العلمي ، العمر ، المستوي الوظيفي ، سنوات الخدمة) وذلك بالاعتماد علي اختبار (T-Test) .

1- جدول نتائج الفروق في الاحتراق الوظيفي حسب متغير النوع (ذكور – إناث)

المحاور	ذكر		انثي		T-Test	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوي الدلالة عند 0,05
الاحتراق الوظيفي	3.5541	0,86321	-2,6732	0,81076	2,147	0,035

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

ويتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزي لمتغير النوع، حيث كان الاحتراق الوظيفي لدي الذكور أعلي من الإناث وكان مستوي الدلالة (0,035) وهي أقل من (0,05)

2- جدول نتائج الفروق في الاحتراق الوظيفي حسب متغير (المؤهل الوظيفي)

One – Way ANOVA					المتغيرات
مستوي الدلالة عند 0,05	اختبار F	بين المجموعات		داخل المجموعات	
		المتوسط تربيع	درجة الحرارة	المتوسط تربيع	
0,001	5,500	3,742	3	0,68	249
					الاحتراق الوظيفي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي للاحتراق الوظيفي ، وذلك لأن مستوي الدلالة أقل من (0,05) ، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق تم استخدام الاختبار البعدي ، كما في الجدول التالي:

المؤهل (1)	المؤهل (J)	الفروق في المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوي الدلالة
ثانوية عامة	دبلوم	*0,46631	0,15356	0,034
	بكالوريوس	*0,37798	0,13544	0,063
	دراسات عليا	*1,26974	0,35654	0,012

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أن الفروق في الاحتراق الوظيفي كانت بين حاملي مؤهل الثانوية فأقل مقارنة بحاملي الدبلوم والدراسات العليا ، حيث كان مستوي الاحتراق عند حالي مؤهل الثانوية أعلي من حمالي الدبلوم والدراسات العليا ، وكان مستوي الدلالة 0,034 ، 0,012 وهي أقل من 0,05 .

3- جدول نتائج الفروق في الاحتراق الوظيفي حسب متغير (العمر)

One – Way ANOVA					المتغيرات
مستوي الدالة عند 0,05	اختبار F	بين المجموعات		داخل المجموعات	
		المتوسط تربيع	درجة الحرارة	المتوسط تربيع	درجة الحرارة
0,648	0,878	0,646	3	0,727	249
					لا احتراق الوظيفي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي تعزي لمتغير العمر ، حيث كان مستوي دلالة (0,648) وهي أعلي من (0,05) ، وبالتالي لا توجد فروق في الاحتراق تعزي إلي عمر العامل.

4- جدول نتائج الفروق في الاحتراق الوظيفي حسب متغير (المستوي الوظيفي)

One – Way ANOVA					المتغيرات
مستوي الدلالة عند 0,05	اختبار F	بين المجموعات		داخل المجموعات	
		المتوسط تربيع	درجة الحرارة	المتوسط تربيع	درجة الحرارة
0,033	3,016	2,215	3	0,16	249
					لاحتراق الوظيفي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حسب متغير المستوي الوظيفي للاحتراق الوظيفي ، وذلك لأن مستوي الدلالة أقل من (0,05) ، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق ، تم استخدام الاختبار البعدي ، كما هو في الجدول التالي:

المؤهل (1)	المؤهل (J)	الفروق في المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوي الدلالة
مدير إدارة	رئيس قسم	-1,53792*	0,56672	0,007
	فني	-1,01845*	0,57884	0,038
	عامل	-1,14443*	0,48940	0,027

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أن الفروق في الاحتراف الوظيفي كانت بين مدير إدارة مقارنة برئيس قسم ومختص وعامل ، حيث كان مستوي الاحتراق عند شاغلي منصب مدير إدارة أعلي ممن يشغلون منصب رئيس قسم ومنصب فني عامل بمستوي دلالة (0,007) ، وكان مستوي الدلالة لمن يشغلون منصب فني (0,038) ، ومستوي الدلالة للعمال (0,027) وهي أقل من (0,05).

5- جدول نتائج الفروق في الاحتراق الوظيفي حسب متغير (سنوات الخدمة)

One – Way ANOVA					لتغيرات	
مستوي الدلالة عند 0,05	اختبار F	بين المجموعات		داخل المجموعات		
		المتوسط تربيع	درجة الحرارة	المتوسط تربيع		درجة الحرارة
0,674	0,356	0,283	2	0,711	250	لاحتراق لوظيفة

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخدمة ، حيث كان مستوي الدلالة (0,674) وهي أعلي من (0,05) ، وبالتالي لا توجد فروق في الاحتراق الوظيفي تعزي إلي سنوات الخدمة .

النتائج والتوصيات

أولاً/ نتائج الدراسة:

- 1- أثبتت الدراسة أن هناك عدالة تنظيمية سائدة بدرجة متوسطة في شركة العز الدخيلة للصلب في مدينة السادات محافظة المنوفية من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل من أبعاد العدالة التنظيمية حيث كان المتوسط الحسابي الكلي (3,2175) وتظهر ممارسة العدالة التنظيمية بشكل كبير في بعد العدالة المعلوماتية حيث جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,3178) وهو مستوي ممارسة عال ، ثم جاء بعد العدالة التفاعلية بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,2154) وهي درجة متوسطة وهذا مؤشر علي حرص الفنيين علي إنشاء علاقة تبادلية مع العمال تتركز علي الاحترام والتقدير وبث روح التعاون بين العمال ومشاركتهم في صناعة القرارات بالشركة ، وجاء في المرتبة الثالثة بعد العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي (2,8487) وهذا البعد معني بتطبيق الإجراءات والقرارات بموضوعية وفق معايير واضحة ودقيقة ، وقد حصل علي درجة متوسطة .
- 2- أثبتت الدراسة أن متوسط واقع الاحتراق الوظيفي منخفض حيث حصل علي نسبة (49%) أي أن العمال يعانون من الاحتراق الوظيفي بدرجة منخفضة وهذا يمثل انعكاسا لمستوي العدالة التنظيمية المتحققة والتي جاء بدرجة متوسطة ، إلا أنه يعد الإنهاك العاطفي متوافر بين العاملين بنسبة متوسطة (61%) ، ويرجع هذا إلي بعد ضغوط العمل التي يعاني منها العمال ، والإرهاق الجسدي

الذي يعانون منه خلال أوقات العمل ، جاء بعد قصور التفاعلات الاجتماعية حصل علي درجة منخفضة بنسبة (44%) حيث أن أفراد العينة لا يعانون بشكل كبير من السلبية في التعاملات مع الآخرين ولا يعانون من صعوبة في حل المشكلات التي تتعلق بالعمل ، كما أن ثقتهم بأنفسهم غير ضعيفة ، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الشعور بتدني الانجاز بنسبة منخفضة (42%) ويرجع ذلك إلي إدراك العاملين بأدوارهم المهمة في العمل وتمكنهم من انجاز مهامهم وسعيهم نحو التحسين من مستوي الأداء وانخفاض متوسط هذين البعدين يدل علي عدم توافرها بين العال .

3- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي حيث أن معامل التحديد بلغ (0,263) ويعني ذلك أن العدالة التنظيمية تفسر ما نسبة (26%) من الاحتراق الوظيفي هو ناتج عن سلوك والعدالة التنظيمية داخل الشركة وكانت أكثر الأبعاد تحققاً هو بعد الدالة المعلوماتية وأقلها بعد العدالة التوزيعية بينما كان أكثر الأبعاد تأثيراً في الإحترق الوظيفي هو بعد العدالة التفاعلية وأقلها هو بعد العدالة التوزيعية .

4- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزي إلي المتغيرات الديموغرافية (النوع ، المؤهل العلمي ، المستوي الوظيفي) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للمتغيرات الديموغرافية (العمر ، سنوات الخدمة).

ثانيا/ توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه النتائج واستكمالاً لمتطلبات الدراسة بغرض الاستفادة منها ، فإن الباحث يقترح بعض التوصيات التي تتعلق بالعدالة التنظيمية بالإضافة إلي بعض الجوانب التي تساهم في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي لدي عمال الشركة محل الدراسة وفقاً لؤي إدارية سليمة ويمكن تلخيص التوصيات فيما يلي:

- 1- علي الإدارة العليا للشركة التخلص من الأساليب والمبادئ الإدارية التقليدية وتفعيل أبعاد العدالة التنظيمية بأسلوب إداري يساعد ويساهم في تهيئة بيئة عمل إيجابية .
- 2- ضرورة إعادة النظر في هيكل الأجور نظراً لحصول العدالة التوزيعية علي درجة منخفضة من موافقة أفراد العينة وذلك بتقديم رواتب تتناسب مع الجهد المبذول في العمل وتتناسب مع مستوي أداء العاملين بالشركة .
- 3- العمل علي تساوي فرض التدريب والتطوير لجميع العاملين وأن ترتبط أنظمة الحوافز المطبقة في الشركة بالأداء والإنجاز وأن تتم الترقيات بشكل عادل لجميع العاملين .
- 4- ضرورة العمل علي تغيير أنماط العمل وذلك من خلال تقليل ساعات العمل أو زيادة فترات الراحة لتخفيف الإنهاك الجسدي والعصبي للعاملين في الشركة .
- 5- ضرورة الاستمرار بالاهتمام بالعدالة التنظيمية من قبل الإدارة العليا ، والعمل علي تحسين تصور العمال لها من خلال تعزيز نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف التي أظهرتها نتائج الدراسة الميدانية .

- 6- ضرورة الاسمرار والتأكيد علي نشر روح التعاون وتبني علاقات الاحترام وتعزيز تلك السلوكيات الإيجابية واشتراك العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بجميع السياسات داخل الشركة باعتبار العمال شركاء أساسيين في أي نجاح أو تقدم محققه للشركة .
- 7- علي الشركة توفير ظروف جيدة للعمال من خلال بعض الأنشطة مثل الأنشطة الرياضية والترفيهية.
- 8- تم التوصل إلي أن (26%) من التغيرات التي تحدث في ظاهرة الإحترق الوظيفي ترجع إلي أبعاد العدالة التنظيمية والباقي يرجع إلي عوامل أخرى لذا توصي الشركة بالعمل علي إجراء بحوث ودراسات أخرى ميدانية لمعرفة والكشف عن تلك المصادر والأسباب الأخرى التي تسبب ظاهرة الاحتراق الوظيفي .

ثالثا/ الدراسات والبحوث المستقبلية:

- من خلال التحليل النظري والميداني الذي تم التركيز عليه في هذه الدراسة ، ظهرت العديد من الموضوعات الجديدة بمواصلة البحث فيها لأهميتها النظرية والميدانية منها:-
- أثر الاحتراق الوظيفي علي الأداء المهني .
 - الاحتراق الوظيفي وأثره علي الولاء التنظيمي .
 - العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي .

المراجع العربية:

- 1- ابو مسعود ، سماهر مسلم عياد (2020) ، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الاداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة اسبابها وكيفية علاجها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، عمادة الدراسات العليا ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 2- جابر ، رمزي (2021) ، دراسة تقييمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب ، مجلة الاقصي ، المجلد 11 ، العدد 1.
- 3- جاسم محمد الدبحاوي خديجة ، جاسم محمد الدبحاوي سناء ، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة الفرات الاوسط ، المجلد 13 العدد 40 ، 2019.
- 4- درة ، عمر محمد (2023)، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة ، دار الرضوان للطباعة والنشر والتوزيع حلب ، سوريا.
- 5- الذبحاوي ، سناء جاسم محمد ، والذبحاوي ، دجلة جاسم محمد (2016) ، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي : دراسة تطبيقية في المعهد التقني / كوفة ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كوفة ، العراق ، المجلد 40 ، العدد 40 ، الصفحات 209 – 327.
- 6- راضية حساني (2021) : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالزام التنظيمي ، دراسة ميدانية مديرية أملاك الدولة لولاية ام البواقي ، مذكرة لنيل شهاده ماستر في علم الاجتماع ، جامعة العربي.
- 7- الزمراني ، نوال (2021) ، الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، المملكة العربية السعودية .
- 8- زيد ، عادل محمد (2019) ، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لادارة الوارد البشرية ، النظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة ، مصر.
- 9- السكر ، عبدالكريم (2013) ، أثر العدالة الاجرائية في الاداء الوظيفي – دراسة تحليلية لاراء المديرين في الوزارات الاردنية ، مجلة دراسات ، العلوم الادارية ، المجلد 40 ، العدد 1.
- 10- الشعلان ، فهد بن أحمد (2022) ، مواجهة الاحتراق الوظيفي : نموذج مقترح لمسئولية الفرد والقيادة ، المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب ، المجلد 32 ، العدد 65 ، ص ص3-54 ، الرياض.
- 11- الشكرجي ، اسماء طه (2023) ، تأثير كل من العدالة والثقة المنظمة في الاحتراق النفسي للعاملين ، أطروحه دكتوراه غير مشهورة ، جامعة بغداد ، العراق.

- 12- علواطي ، عاشور ، ومغار ، عبدالوهاب (2017) ، علاقة غياب العدالة التوزيعية بابعاد الاحتراق الوظيفي : دراسة مسدانة علي مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي لولاية سكيكة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، الجزائر ، العدد 31 ، كانون الاول
- 13- علي محمدي خديجة ، الشاسي عبدالرحمن أريج ، أثر مكونات العدالة التنظيمية علي الاحتراق الوظيفي لدي العاملين بمراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة جدة ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ، كلية الاقتصاد والادارة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، المجلد 1 العدد 6 ، 2017.
- 14- عيسات فطمية الزمرة ، وجميل ، احمد (2023) ، العدالة التنظيمية وأثرها علي التمكين الاداري في المؤسسات الجزائرية – دراسة استطلاعية علي عينة من مؤسسات ولاية البويرة ، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية ، العدد 7.
- 15- الكندري ، عبدالله عباس (2013)، اثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الاداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير مشهورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، مصر.
- 16- محمود ، سالي سيد عيل (2011) ، تأثير الانتماء التنظيمي والاحتراق الوظيفي في السلوكيات الانحائية دراسة ميدانية علي شركات القطاع العام للتبرول ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، صر ، المجلد 3، العدد 3، تمول ، ص ص 474 – 512.
- 17- منصوري ، نبيل (2021) ، مفهوم الذات وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لحكام كرة القدم ، رساله الماجستير غير منشورة ، معد البدنية والرياضة ، جاعة الجزائر ، سيدي عبدالله ، زرالدة . الجزائر.

المراجع الانجليزية:

- 1- Aghaei najaf, moshiri keiven, shahrbani shahnnaz, relationship between organizational justice and job burnout in employees of sport and youth head office of Tehran , advances in applied science research, vol3,
- 2- Agnieszka Wojtczuk-Turek, Dariusz turek, 2023, Innovativeness in Organization: The Role of LMX and Organizational justice. The case of Poland, international journal of synergy and research vol. 2, no. 1, p.41-55.
- 3- Alimoradnori mohammed, Sanaz Zargar balaye jame , investigating the relationship between organizational justice and its dimensions with job burnout and its dimensions in selected military clinics in Tehran, paramedical sciences and military healthy, vol 12, no 4 2023.

- 4- Amany Ali kotob , khalid abd-elmoez Mohamed , mohammed hany kamel , mosleh Abdul Rahman ismail, abdulmajeed ahmed abdulmajeed 2023, evaluating the effect of an education program on level of professional burnout among family physicians in the faculty of medicine – suez canal university , the arab journal of psychiatry , vol. 25 no 1 p.52-60 (dio: 10.12816/0004115).
- 5- Asgari A, Silong A, and Ahmed A2022 “the relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice , leader – member exchange , perceived organizational support , trust in management and organizational citizenship behaviors European journal of scientific research , vo. 23 no 2.
- 6- Bakker, a.b, demerouti, e, & sanz – vergel, a. I 2014. Burnout and work engagement: the ID – R approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 1, p: 389 – 411.
- 7- Bakker, b. bakker and costa , patricia l 2023 chronic job burnout and daily functioning a theoretical analysis , journal homepage : www.Elsevier.com/locate/burn, burnout research 1, p.112-119.
- 8- Carolina, m.2023 relationship between organizational justice and burnout at the work until level, journal of stress management, vol. 12, no 2.
- 9- Chen , p sparrow , p & copper , , c. 2016 , the relationship between person – organization fit and job satisfaction , journal of managerial psychology , 13(5), 946 – 959 . <https://doi.org/10.1108/JMP -08-2014 - 0236>.
- 10- Colquitt , j.a , scott , b.a rodell j.b, long d.m , Zapata c.p, conlon ,d.e 2023 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 <http://doi.org/10.1037/a0031757> .
- 11- Constanze eib, 2019 processes of organizational justice insights in the concept and leestment of justice, distributor: department of psychology, Stockholm university, ISBN 978-91-7649-098-3.
- 12- CREMER D, 2022 procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. Journal of managerial psychology.

- 13- Cristian Castillo, vicenc Fernandez, 2016, relationship between the dimensions of organizational justice and students satisfaction in university contexts, IC, 2017 – 13 (2): 282-301 – online ISSN: 1697-9818 – print ISSN: 2014-3214.
- 14- Cropanzano, r, bowen d.e & Gilliland, s.w 2022 the management of organizational justice, academy of management perspectives, pp: 34-48.
- 15- Farahbod f, azadehdel m.r dizgah, jirdehi m.n 2022 organizational citizenship behavior: the role of organizational justice and leader – member exchange, interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol 3, no9.
- 16- Greenberg, j.2020 managing behavior in organizations (5.b) new jersey: personal education.
- 17- Hogan, r. lance and mckinght mark a. 2007, exploring burnout among university online instructors: an initial investigation, journal, volume 10, number 2, ISSN: 1096-7516.
- 18- Hooshmand. L, and Moghimi s.m, 2021 organizational justice and organizational entrepreneurship in managers and experts in RMTO European journal of scientific research ISSN 1450-216x vol.65 no.4.
- 19- Ihami kaygusuz Aykut Beduk, the relationship between organizational justice and burnout in professional life: a research on police officer 2021.
- 20- Keller, j, 2023 the link between organizational justice and job satisfaction, academy of management review, p -325.
- 21- Khaled nawaser, Fatima p. shamhahr, beta farhudna and moein Ahmadi 2021, how do organizational justice and commitment affect organizational intreprenurship? An empirical investigation in iran, international journal of economics and finance; vol. 7 no.2, pp: 90-99.
- 22- Lasun gbadamosi and jonathan chinaka nwosu, 2022, entrepreneurial intention, organizational justice and job satisfaction as determinants of employees organizational commitment: evidence from babcock university Nigeria, proceedings of informing science & IT education conference (InSITE).

- 23- Mehrdad, 2019. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviour. America – journal of economics and business administration, 1 (2), 171 0 174.
- 24- Moliner caroline , and other , relationship between organizational justice and burnout at the work – unitlevel, international journal of stress management , vol 12 , no2,2022
- 25- Najafi , s, noruzy , a. azar , h.k, nazari – shirkouhi , s, & dalvand , m.r 2023 investigating the relationship between organizational justice , psychological empowerment , job satisfaction , organizational commitment and organizational citizenship behavior an empirical model African journal of business management , 5 (13) , 5241 . ISSN: 19938233.
- 26- Omar Alicia, vaamond juan diego, salessi Solana, from organizational justice perceptions to turnover intentions: the mediating effects of burnout and job satisfaction, eropes journal of psychology, vol 14, no3, 2021.
- 27- Pinder, c.c 2021 work motivation in organizational behavior. Psychology press. ISBN: 9780805856040.
- 28- Safari ail, tamazifar Maryam, jannati ali rreza, the effecte of organizational justice and perceived organizational support on university staff job burnout (case of university staff of Isfahan) , australine journal of basic and applied sciences, vol 6 , no 7,2012.
- 29- Virgoline ana isabe, Coelho Arnaldo , Ribeiro , Neuza, the impact of perceived organizational justice, psychological cotracte, and the burnout on employee performance: the moderating rol of organizational support , in the Portuguese context , international journal of academic research in business and social sciences , vol 7, no 1, 2019.
- 30- Wei- min jinn, ying zhang xiao – ping wang, job burnout and organizational justice among medica interns in shanghai, people republic of chine, advances in medical education and practicemvom 2023.
- 31-Yean, t.f, & yusof, a.a, 2023 organizational justice: a conceptual discussion, procedia – social and behavioral sciences, pp.: 798-803.