

عنوان البحث

العدالة التنظيمية كمتغير لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي
Organizational justice as a variable to confront job burnout for workers in
higher education institutions.

إعداد:

الدكتورة/ رشا عبدالناصر عبدالله محمد
مدرس بقسم العمل مع الأفراد والأسر
كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة حلوان

الدكتورة/ سمر إبراهيم عبدالمبدي أحمد
مدرس بقسم التخطيط الاجتماعي
كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة حلوان

١٤٤٣هـ / 2022م

العدالة التنظيمية كمتغير لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي.

ملخص البحث:

تعد مؤسسات التعليم العالي أحد أهم القطاعات التنظيمية والمؤسسات الهامة داخل المجتمع، لما تقدمه من خدمات للعديد من القطاعات والفئات المجتمعية، وكذلك تزايد أعداد المستفيدين من خدمات مؤسسات التعليم العالي، مما أدى إلى ظهور ما يسمى بالاحتراق الوظيفي لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والموظفين والقيادات الاكاديمية بمختلف الإدارات بمؤسسات التعليم العالي. وذلك نظرا لزيادة ساعات العمل، فكانت هناك حاجة إلى قياس أبعاد ومؤشرات الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي، وكذلك قياس أبعاد العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتخفيف من حدة الأحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي، ولهذا سعى البحث الحالي إلى التحقق من إمكانية تطبيق العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي من خلال مجموعة من المؤشرات، وتوصل البحث إلى قبول كافة الفروض، وكذلك التوصل لرؤية مستقبلية للتغلب على الصعوبات والمعوقات التي تحد من الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي.

Higher education institutions are one of the most important organizational sectors and important institutions within society, because of the services they provide to many sectors and societal groups, as well as the increasing number of beneficiaries of the services of higher education institutions, which led to the emergence of the so-called job burnout for both faculty members, the assistant staff, and employees. and academic leaders in various departments of higher education institutions. This is due to the increase in working hours, so there was a need to measure the dimensions and indicators of job burnout for workers in higher education institutions, as well as measuring the dimensions of organizational justice and its relationship to alleviating the intensity of job burnout for workers in higher education institutions. As well as measuring the dimensions of organizational justice and its relationship to reducing the intensity of job burnout for workers in higher education institutions, and for this the current research sought to verify the possibility of applying organizational justice to confront job burnout for workers in higher education institutions through a set of indicators. The research reached the acceptance of all the assumptions, as well as recommending a future vision to overcome the difficulties and obstacles that limit the job burnout of workers in higher education institutions.

أولاً: - مشكلة الدراسة.

أثار مصطلح العدالة أهتمام العلماء على مدى آلاف السنين، كما تتعدد أنماط وأشكال العدالة والتي تعد العدالة التنظيمية احد أشكالها لما لها من أهمية كبيرة فيما يتعلق بحياة الموظفين العملية من الاجور، والمكافآت والترقيات، ونتائج تسوية المنازعات، كما تهتم العدالة التنظيمية أيضاً بإجراءات اتخاذ القرار التي تؤدي إلى محاولة لفهم كيف يتم اتخاذ القرار وتنفيذه، وأيضاً مراعاة التعاملات بين زملاء في بيئة العمل وبين الموظفين ورؤساء العمل والسلطات التنظيمية بشكل جماعي، ومن ثم تساهم العدالة التنظيمية في رسم مدى قبول الافراد للتغيير التنظيمي، وذلك في إطار توفير الانصاف، وتدعيم الثقة، وتوفير التعاون بين زملاء العمل، والعمل على تلبية الاحتياجات الفردية مثل (الحاجة الى التحكم، الحاجة الى الانتماء، الحاجة الى التقدير) وذلك في إطار مجموعة من الالتزامات الاخلاقية. (Jerald Greenberg, Jason A. Colquitt, 2005, p:6)

وأشارت دراسة (Gurugram, Kanwal Kapil, 2016) إلى وجود علاقة ارتباطية بين تحقيق العدالة التنظيمية وأداء الموظفين بما يشمل على تلبية الاحتياجات الخاصة بهم وإظهار المديرين الدعم لهم من خلال التفاعل المنظم مع المرؤسين، وكذلك مراعاة الأثار الاجتماعية، والتبادل الاجتماعي، والانصاف لزيادة جودة العمل، وزيادة الجوانب الايجابية في العمل وتدعيمها، والتقليل من الجوانب السلبية.

وتعد العدالة التنظيمية ذات اهمية كبيرة لما لها من القدرة على تحقيق فوائد قوية للمنظمات والموظفين على حد سواء، وتشمل على تحسين الاداء الوظيفي، وتوفير سلوكيات المواطنة الأكثر فائدة، ونحسين رضا العملاء، وتقليل الصراع، وكذلك الدور الكبير في تقييم الاداء وإدارة الصراع. (Russell Cropanzano, David E. Bowen, 2007, p: 97) وأشارت دراسة (عماد نور الدين، ٢٠٠٨) إلى أهمية توافر العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية، كمحاولة لاستعادة الالتزام التنظيمي وتحقيق سلوكيات المواطنة لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها.

كما اوضحت دراسة (Khawaja Jehanzeb, 2019) وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة، وضرورة توافر العدالة التنظيمية لفهم العلاقات بين مختلف العاملين وصولاً الى الالتزام التنظيمي. كما تتضح أهمية العدالة التنظيمية بارتباطها بكل ما يتعلق بالصواب والخطأ في سياق منظمات العمل؛ حيث تسعى إلى تحديد وتفسير اربعة قضايا هامة تتمثل في: (أ- لماذا تعد العدالة ذات أهمية للأفراد في بيئة العمل، ب- كيف يتم تشكيل وصياغة الأحكام القضائية، ج- تحديد ماهي عواقب عدم تحقيق العدالة على الافراد والمنظمات، د- ماهي العوامل السابقة كروية لتصورات العدالة. (R Crawshaw, Russell Cropanzano, 2013, p: 10)

ولهذا ترجع أهمية العدالة التنظيمية؛ أنها تشمل على مجموعة من الاعتبارات الفردية والجماعية، والجوانب التي يتم مراعاتها داخل بيئة العمل وتشمل على (اعتبارات اقتصادية، إعتبارات اجتماعية، اعتبارات اخلاقية)، وذلك لكلاً من الرؤساء والمرؤسين لضمان كفاءة العمل وتحقيق التعاون المثمر. (Tan Fee Yean, 2016, p: 801)

كما تتضمن العدالة التنظيمية مجموعة من الابعاد الرئيسية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث في الظهور وهي العدالة التوزيعية، العدالة العدالة الاجرائية، العدالة التفاعلية. تم تفسيرها في ضوء مجموعة من النظريات لتحديد مدلول كل بعد من هذه الابعاد بشكل من التفصيل. (حمزه فرطاس، ٢٠١٨، ٣٤٨)

كما يرتبط بالعدالة التنظيمية العديد من النظريات المفسرة لها يمكن تصنيفها إلى نمطين أساسيين طبقاً لهدف النظرية، فالنظريات التي حاولت تفسير كيفية إدراك العاملين لعدالة توزيع النواتج والمكافآت تندرج تحت فئة نظريات العدالة التوزيعية، بينما النظريات التي أهتمت بتفسير إدراك العاملين لعدالة الاجراءات التي تم اتباعها في تحديد النواتج تندرج تحت فئة نظريات العدالة الاجرائية متضمنة التفاعلية التي تطبق وتنفذ الاجراءات. (ياسر فتحى الهنداوى، ٢٠١٢، ١٧٣)

ولهذا تشمل النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية على العديد من الأنواع يمكن إجمالها فيما يلي وتناول بعضها تفصيلاً على النحو التالي: ١- نظرية المساواة، ٢- نظرية الحرمان النسبي، ٣- نظرية التبادل الاجتماعي، ٤- نظرية تفضيل التوزيع، ٥- نظرية المعارف المرجعية، ٦- نظرية العدالة التقييمية، ٧- نظرية العدالة الاخلاقية، ٨- نظرية العدالة الاجرائية، ٩- نظرية العدالة التوزيعية.

وسوف يتم تناول بعض من هذه النظريات تفصيلاً كأحد الموجهات النظرية المستخدمة في الدراسة كما يلي:

١- نظرية العدالة التوزيعية : وتعد أحد أنواع العدالة التي تتعلق بمنشآت الأعمال وتهتم بتوزيع منافع المجتمع، وذلك من خلال التوزيع العادل للسلع والخدمات المتوفرة في المؤسسات الخاصة والعامة، وترى هذه النظرية أن المشكلة تكمن في حالة عدم توافر العدالة والمساواة والحافز الذي يدفع العاملين الى زيادة الانتاج وكيفية تبرير عدم هذه المساواة. وذلك لما للمساواة من أهمية يجب مراعاتها في العدالة التوزيعية. (راضيه بنت سليمان بن ناصر، ٢٠٢١، ٥١)

وأشارت دراسة (Rami M. Ayoubi and Hiba Massoud, 2019) إلى وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للعدالة التنظيمية وكذلك تأثير العدالة التوزيعية على كفاءة العملية الانتاجية للموظفين. كما تشمل المساواة كأحد نظريات العدالة التوزيعية على أربعة افتراضات مترابطة وهي: أ- أن الأفراد سوف يحاولون تعظيم نواتجهم، ب- أن الجماعات تحدد تعريفات المساواة وتوافق على أعضائها وفقاً لهذه التعريفات، ج- أن عدم المساواة تؤدي إلى المعاناه النفسية بصورة تتناسب مع حجم عدم توافرها، د- أن هذه المعاناه سوف تؤدي إلى محاولة إزالتها من خلال استعادة المساواة. (ياسر فتحى الهنداوى، مرجع سبق ذكره، ١٥٩)

٢- نظرية العدالة الاجرائية: وتشمل على نوعين هما العدالة الاجرائية الكاملة، وهي التي تقوم على قسمة كمية في التوزيع وهي القسمة المتساوية، بينما النوع الآخر هي العدالة الاجرائية غير الكاملة، وهي عدالة غير مضمونة النتائج وتقوم على مجموعة من القواعد التي ينبغي أن يتم تطبيقها كاملة دون تجزئة أو اختزال وهو ما يسمى بالانصاف. (محمد هاشمي، ٢٠١٤، ٩٨: ٩٩)

٣- نظرية العدالة التقييمية: وهي درجة شعور الموظف بنزاهة عملية التقييم الادارى الصادر بحقه عن أدائه وسلوكه، مما يؤدي الى توافر حالة من الاطمئنان للفرد العامل ازاء ترقبته، ونموه الوظيفي مما يحفزها إلى بذل

جهوداً أكثر لذلك يجب أن يتصف نظام التقييم العادل بعدد من الخصائص أهمها: أ- ملائمة لطبيعة العمل الذى يقوم به الموظف، ب- إمكانية تطبيقه على جميع العاملين دون تمييز، ج- عدم خضوع القائمين به إلى ضغوط خارجية، د- تميز القائمين بعملية التقييم بالخبرة الكاملة. (مهدي صالح مهدي، ٢٠٢١، ٣٧)

ومن خلال العرض السابق لنظريات العدالة التنظيمية نتضح أهمية توافر كافة الأنواع داخل مختلف المؤسسات وبصفة خاصة مؤسسات التعليم العالى سواء فيما يتعلق بالاداريين من الموظفين أو القيادات الأكاديمية أو أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي الى كفاءة وفعالية الخدمات المقدمة وكذلك الاتزان والرضا للعاملين بقطاع التعليم العالى.

كما تؤثر العدالة التنظيمية على الصحة العامة للأفراد وبخاصة العاملين بالقطاعات الادارية والتعليمية والصحية، ويؤدي عدم تطبيقها بحدوث ما يسمى بخلل التركيب النفسى للأفراد أو الاحتراق الوظيفى للعاملين ومن ثم تأثيره على مختلف الجوانب النفسية والاجتماعية والانتاجية للعاملين. (Marko Elovainio, Mika Kivimäki, 2002, p:105)

كما تصنف العوامل المؤدية إلى حالة الاحتراق الوظيفى لدى الأفراد إلى عوامل فردية، وعوامل اجتماعية، وعوامل تنظيمية مهنية، وتتضح أهم العوامل التنظيمية المؤدية إلى الاحتراق الوظيفى فى: أ- بيئة العمل المادية والمعنوية، ب- زيادة حجم الابعاء الوظيفية المطلوبة من الفرد، ج- مدى توافر فرص الترقية المتاحة للفرد فى المنظمة، د- طبيعة الوظيفة التى يشغلها الفرد إذا كانت روتينية ومملة أم متنوعة المهام وتؤدي إلى التفاعل مع عدد كبير من الناس. وتشمل مؤشرات الاحتراق الوظيفى على (أ- انخفاض درجة تقدير الفرد لذاته، ب- تدنى مستوى دافعية الفرد نحو العمل، ج- الشعور باليأس والعجز، د- تكوين اتجاهات سلبية للفرد تجاه الوظيفة وزملاء العمل). (خليل عوض، ٢٠١٩، ٢٥: ٢٦)

ولهذا هناك العديد من الأسباب التى تؤدي إلى الاحتراق الوظيفى التى منها: ١- عدم تقدير الآخرين للجهود التى يبذلها الفرد فى إطار العمل الى ممارسه مما يترتب عليه الشعور باليأس وعدم القدرة على مواصلة العمل بنفس الدافعية، ٢- توافر بعض الخصائص فى شخصية الموظف التى تشكل عبئاً ثقيلاً عليه مثل سرعة الاستئثار، عدم الاتزان الانفعالى، ٣- يعد أحد أهم الاسباب توافر حالة من الصراع الذى يعانىه الموظف بين الواقع والطموح، وعدم التكافؤ بين قدرات الموظف الحقيقة وما يسعى الى تحقيقه مما يؤدي الى الاحتراق الوظيفى. (حسين عمر سليمان، ٢٠٢١، ٨٧)

وأوضحت دراسة (عبدالحكيم عبدالسميع رمضان، ٢٠٢٠) أن أهم مصادر الاحتراق الوظيفى هى محدودية صلاحيات العمل، قلة التعزيز الايجابى، إنعدام العلاقات الاجتماعية، صراع القيم.

ومن خلال العرض السابق ينطلق البحث الى:- تحديد أبعاد الاحتراق الوظيفى التى تؤثر على بيئة العمل من خلال المؤشرات الآتية: (سوء التعامل مع الآخرين، الشعور بتدنى الانجاز، غموض الدور، عبء الدور الزائد).- وكذلك تحديد أبعاد العدالة التنظيمية التى من شأنها العمل على مواجهة الاحتراق الوظيفى من خلال المؤشرات الآتية: (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، عدالة التعاملات والتفاعلات، العدالة التقييمية).

ثانياً:- صياغة مشكلة الدراسة.

تحدد مشكلة الدراسة فى استقصاء أبعاد العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى وذلك من خلال المؤشرات الاتية: (العدالة التوزيعية، العدالة الاجرائية، عدالة التعاملات والتفاعلات، العدالة التقييمية).

ثالثاً: - أهميه الدراسة:-

١- تعد بيئة العمل وما تشمله من عاملين أحد أهم جوانب العملية الانتاجية فى مختلف المؤسسات وكافة القطاعات.

٢- يمثل الاحتراق الوظيفى خطورة شديدة مما يؤدى إلى ارتفاع أعداد استقالة العاملين عن القيام بأعمالهم.

٣- ارتفاع نسب وأعداد الاحتراق الوظيفى بين العاملين على المستوى العالمى والمحلى.

٤- يتوافق مع رؤية مصر ٢٠٣٠ بضرورة تحقيق العدالة بمختلف أنواعها وتشمل على العدالة الاجتماعية والعدالة التنظيمية داخل بيئات العمل المختلفة.

رابعاً :- أهداف الدراسة :١-تحديد أبعاد قياس الاحتراق الوظيفى وتأثيرها على بيئة العمل كما يحددها أعضاء هيئة التدريس والموظفين العاملين بمؤسسات التعليم العالى فى ضوء المؤشرات التالية: (سوء التعامل مع الآخرين، الشعور بتدنى الانجاز، غموض الدور، عبء الدور الزائد).

٢- تحديد أبعاد العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفى كما يحددها أعضاء هيئة التدريس والموظفين العاملين بمؤسسات التعليم العالى فى ضوء المؤشرات التالية:(العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات/ عدالة التفاعلات، العدالة التقييمية).

٣- تحديد الصعوبات والمعوقات التى تحد من تحقيق العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى كما يحددها أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

٤-التوصل إلى رؤية مستقبلية فى إطار مجموعة من المقترحات لزيادة العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى كما يحددها أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

خامساً :- مفاهيم الدراسة: تتحدد مفاهيم الدراسة فى الأتى :

(١- مفهوم العدالة التنظيمية، ٢- مفهوم الاحتراق الوظيفى). وفيما يلى عرض لهذه المفاهيم :

١- مفهوم العدالة التنظيمية: تعرف بأنها مدى شعور العامل بعدالة المعاملات من قبل رئيسه والإجراءات التى يتخذها من أجل توزيع الأجور والمكافآت والحوافز، من خلال مقارنة ما يقدمه من جهد فى عمله وما يترتب عليه من منافع ومكافآت وتعاملات وبين جهود ومنافع ومكافآت وتعاملات الرئيس مع الآخرين.(الآء عبدالكريم المدو، ٢٠١٩، ٢٥) يمكن تحديد العدالة التنظيمية اجرائياً فى الاتى:

أ- العدالة التوزيعية لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

ب- العدالة الاجرائية لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

ج- عدالة التفاعلات لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

د- العدالة التقييمية لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

٢- مفهوم الاحتراق الوظيفي: يعرف بأنه حالة يصل إليها الموظف يفقد فيها الرغبة في العمل، وكذلك تدنى الانتاجية والتطوير في أداء أعماله وعادة تصيب الموظف عندما يمكث في عمله بدون أى تغيير أو تطوير من فترة تتراوح من سبع سنوات فأكثر. (جمال عبدالله محمد، ٢٠١٤، ١٦٠)

يمكن تحديد الاحتراق الوظيفي إجرائياً فى الاتي:

أ- سوء التعامل مع الاخرين لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

ب- تدنى الانجاز لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

ج- غموض الدور لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

د- عبء الدور الزائد لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقيادات الاكاديمية بالجامعة.

سادساً :- فروض الدراسة:-

الفرض الأول : من المتوقع وجود علاقة طردية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على بيئة العمل بمؤسسات التعليم العالى ويتم ذلك من خلال المؤشرات الآتية:- (سوء التعامل مع الآخرين، الشعور بتدنى الانجاز، غموض الدور، عبء الدور الزائد).

الفرض الثانى : من المتوقع وجود علاقة عكسية بين أبعاد العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالى ويتم ذلك من خلال المؤشرات الآتية:(العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات/ عدالة التفاعلات، العدالة التقييمية).

سابعاً الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

(١) نوع الدراسة: تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التى تستهدف تحديد أبعاد العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالى، حيث يمثل الاحتراق الوظيفي خطورة بالغة على استمرارية تواجد المؤسسات وضعف القابلية فى بذل الجهد من العاملين وقلة الانتاجية ، ولهذا يتطلب استخدام أحد الاليات التى من شأنها العمل على استمرارية كفاءة أداء الموظفين العاملين بمؤسسات التعليم العالى وكذلك أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال أبعاد العدالة التنظيمية المختلفة للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لهم وفى هذا الاطار تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد أبعاد العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالى.

(٢) المنهج المستخدم : إتساقاً مع نوع هذه الدراسة وما ترمى إليه من أهداف فإن الدراسة الحالية تعتمد على المنهج العلمى بإستخدام منهج المسح الاجتماعى :- حيث اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعى كما يلى:

١- المسح الاجتماعى بالعينة للخبراء من أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد العدالة التنظيمية

لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالى.

٢- المسح الاجتماعي بالعينة للموظفين العاملين بجامعة حلوان ويعانوا من الاحتراق الوظيفي.

(٣) مجالات الدراسة :- أ- المجال المكاني: يتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة بجامعة حلوان وإدارة

الجامعة، وكليات الجامعة وترجع مبررات اختيار جامعة حلوان مجتمعاً للدراسة للأسباب الآتية:
- تضم جامعة حلوان أكبر عدد من الكليات النظرية والعملية والتطبيقية والتي منها كلية الخدمة الاجتماعية، كلية التجارة، كلية التمريض وغيرها من الكليات التي تتسم بزيادة أعداد الطلاب مما يتطلب توافر كفاءة في العاملين.

- وتم اختيار الكليات الآتية: (كلية الخدمة الاجتماعية، كلية التربية، كلية التجارة، كلية التمريض، كلية الأداب).

- تضم هذه الكليات أكبر نسبة من الخبراء والمتخصصين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
ب-المجال البشري: ويشمل:-الخبراء من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والمتخصصين بجامعة حلوان ممن تتوفر فيهم الشروط الآتية :

١- أن يكون لديهم أعباء مهنية كبيرة فوق المعتاد.

٢- يقضى ساعات عمل أكثر من ٧ ساعات يوميا.

٣- يقوم بإستكمال أعماله الادارية خارج ساعات العمل المحدده.

٤- أن يكون لديه دراية بأبعاد العدالة التنظيمية وكيفية تطبيقها.

ويتطبيق شروط العينة بلغ حجم العينة (٦٦) مفردة من أعضاء هيئة التدريس وتوزيعهم كالتالى:-

جدول رقم (١) يوضح توزيع الخبراء من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والمتخصصين بجامعة حلوان.

م	الوظيفة	عدد أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين
٢	معيد	٦
٣	مدرس مساعد	١٦
٤	مدرس	٢٤
٥	أستاذ مساعد	٦
٦	أستاذ	١٤
	المجموع	٦٦

ويتطبيق شروط العينة بلغ حجم العينة (٣٤) مفردة من الموظفين وتوزيعهم كالتالى:-

جدول رقم (٢) يوضح توزيع الموظفين والقيادات الاكاديمية العاملين بكليات وإدارات جامعة حلوان.

م	الوظيفة	عدد العاملين
١	موظف بأحد الكليات داخل الحرم الجامعى.	١٤

٢	موظف بإدارة الجامعة.	٨
٣	مدير عام.	٢
٤	رئيس قسم.	٥
٥	أخصائى اجتماعى.	٢
٦	أخصائى مكاتبات ومعلومات	٣
المجموع		٣٤

ج-المجال الزمنى: فترة جمع البيانات من الميدان من ١٦/ ٣ / ٢٠٢٢ إلى ٧ / ٥ / ٢٠٢٢.

- أدوات الدراسة : تمثلت أدوات جمع البيانات فى :-

• استمارة استبيان للخبراء من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والمتخصصين لابعاد العدالة التنظيمية كتغير لمواجهة الاحتراق الوظيفى حيث تم تصميم اداة الاستبيان من خلال الرجوع الى التراث النظرى والاطار التصورى الموجه للدراسة والرجوع إلى الدراسات المرتبطة بقضية الدراسة وترجمتها إلى أبعاد ومؤشرات وعبارات تتيح القياس وكذلك على نتائج المقابلات التى تمت مع الخبراء وذلك لتحديد العبارات التى ترتبط بكل متغير من متغيرات الدراسة، وتم إجراء الصدق الظاهرى للأداة بعد عرضها على عدد (٤) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٧٥%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناءاً على ذلك تم صياغة الاستمارة فى صورتها النهائية. كما تم إجراء ثبات إحصائى لعينة قوامها (١٠) مفردات من المسئولين باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات (٠.٨٩) وهو مستوى مناسب للثبات الاحصائى.

• استمارة استبيان للموظفين والقيادات الأكاديمية العاملين بإدارات وكليات الجامعة لقياس ابعاد العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى حيث تم تصميم اداة الاستبيان من خلال الرجوع الى التراث النظرى والاطار التصورى الموجه للدراسة والرجوع إلى الدراسات المرتبطة بقضية الدراسة وترجمتها إلى أبعاد ومؤشرات وعبارات تتيح القياس وذلك لتحديد العبارات التى ترتبط بكل متغير من متغيرات الدراسة، وتم إجراء الصدق الظاهرى للأداة بعد عرضها على عدد (٤) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٧٥%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناءاً على ذلك تم صياغة الاستمارة فى صورتها النهائية. كما تم إجراء ثبات إحصائى لعينة قوامها (١٠) مفردات من المسئولين باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات (٠.٨٤) وهو مستوى مناسب للثبات الاحصائى.

– الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم معالجة البيانات من خلال الحسب الألى بإستخدام برنامج (SPSS.V.25.0) الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية، وتم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية: التكررات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، والانحراف المعيارى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ).

نتائج الدراسة الميدانية: المحور الأول: وصف مجتمع الدراسة:

(أ) وصف للخبراء من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي حول العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي.

جدول رقم (٣) وصف للخبراء من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي حول العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق

(ن=٦٦)

الوظيفي.

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٤	٢١.٢
٢	أنثى	٥٢	٧٨.٨
م	السن	ك	%
١	٣٠ : ٢٥	١٧	٢٥.٨
٢	٣٥ : ٣١	١٥	٢٢.٧
٣	٤٠ : ٣٦	٨	١٢.١
٤	٤٥ : ٤١	١١	١٦.٧
٥	٤٦ فأكثر.	١٥	٢٢.٧
م	المؤهل التعليمي	ك	%
١	بكالوريوس	٢	٣.٠
٢	ماجستير	١٦	٢٤.٢
٣	دكتوراه	٤٨	٧٢.٧
م	الوظيفة	ك	%
١	معيد	٦	٩.١
٢	مدرس مساعد	١٦	٢٤.٢
٣	مدرس	٢٤	٣٦.٤
٤	أستاذ مساعد	٦	٩.١
٥	أستاذ	١٤	٢١.٢
م	الكلية	ك	%
١	الخدمة الاجتماعية	٤٦	٦٩.٧
٢	الاعلام	٣	٤.٥
٣	التمريض	١	١.٥
٤	التربية	١١	١٦.٧

٥	الأداب	١	١.٥
٦	التجارة	٤	٦.١
م	عدد ساعات العمل بالكلية	ك	%
١	٥ ساعات	٩	١٣.٦
٢	٦ ساعات	١٢	١٨.٢
٣	٧ ساعات فأكثر	٤٥	٦٨.٢
	المجموع	٦٦	%١٠٠

يوضح الجدول السابق أن- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العاملين بالجامعة استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي من حيث النوع كانت من الاناث حيث جاءت بنسبة (٧٨.٨%)، ويليهما الذكور بنسبة تقديرية (٢١.٢%). مما يدل على ارتفاع الاحتراق الوظيفي لدى الاناث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

إن أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي من حيث السن الفئة العمرية من (٢٥-٣٠) وذلك بنسبة تقديرية (٢٥.٨)، ويليهما كلاً من الفئة العمرية من (٣١-٣٥)، وكذلك الفئة العمرية (٤٦ فأكثر) وذلك بنسبة تقديرية (٢٢.٧%)، بينما جاء في الترتيب الثالث الفئة العمرية من (٤١-٤٥) وذلك بنسبة تقديرية (١٦.٧%). مما يدل ذلك على تزايد الاحتراق الوظيفي للأفراد العاملين من أعضاء هيئة التدريس وضغوط العمل مع زيادة سنوات العمل.

تمثل أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العاملين بالجامعة استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي الحاصلين على درجة دكتوراه حيث بلغت نسبتهم (٧٢.٧%)، بينما جاء الترتيب التالي الحاصلين على الماجستير ونسبتهم (٢٤.٢%)، وجاء الرتيب الأخير الحاصلين على بكالوريوس بنسبة (٣.٠%). ويدل ذلك على تزايد الاحتراق الوظيفي والسعي نحو إدراك مفهوم العدالة التنظيمية مع التقدم في العمل وتزايد فترة العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

كما توضح النتائج أن أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي من حيث الوظيفة المدرسين وذلك بنسبة تقديرية (٣٦.٤%)، ويليهما المدرسين المساعدين وذلك بنسبة (٢٤.٢%)، وجاء الترتيب الثالث الأساتذة ونسبتهم (٢١.٢%)، بينما جاء الترتيب الأخير المعيدون وذلك بنسبة (٩.١%).

إن أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي جاءت كلية الخدمة الاجتماعية بنسبة تقديرية (٦٩.٧%)، ويليهما كلية التربية بنسبة تقديرية (١٦.٧%)، بينما الثالث الأخير كلية التجارة بنسبة (٦.١%)، ويليهما كلية الاعلام بنسبة تقديرية (٤.٥%)، بينما جاء الترتيب الأخير لكلاً من كلية الأداب، التمريض بنسبة تقديرية (١.٥%). كما جاءت أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي بالنسبة لساعات العمل ٧ ساعات فأكثر وذلك بنسبة تقديرية (٦٨.٢%)، ويليهما من يقضون ٦ ساعات من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وذلك بنسبة (١٨.٢%) بينما جاء الترتيب الأخير من يعملون ٥ ساعات وذلك بنسبة (١٣.٦%). ويدل ذلك على كلما تزايد عدد ساعات العمل كلما أدى ذلك إلى تزايد معدل الاحتراق الوظيفي لكلاً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذلك السعي نحو تحقيق العدالة التنظيمية. (ب) وصف الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالي حول العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي.

جدول رقم (٤) وصف الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى حول العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفى. (ن=٣٤)

م	النوع	ك	%
١	ذكر	14	41.2
٢	أنثى	20	58.8
م	السن	ك	%
١	٣٥ : ٣٠	8	23.5
٢	٤٠ : ٣٦	14	41.2
٣	٤٥ : ٤١	3	8.8
٤	٤٦ فأكثر	9	26.5
م	المؤهل التعليمى	ك	%
١	بكالوريوس	19	٥٥.٩
2	دبلوم	١	٢.٩
3	ماجستير	6	١٧.٦
4	دكتوراه	8	٢٣.٥
م	الوظيفة	ك	%
١	موظف بأحد الكليات داخل الحرم الجامعى.	١٤	٤١.٢
٢	موظف بإدارة الجامعة.	٨	٢٣.٥
٣	مدير عام.	٢	٥.٩
٤	رئيس قسم.	٥	١٤.٧
٥	أخصائى اجتماعى.	٢	٥.٩
٦	أخصائى مكتبات ومعلومات	٣	٨.٨
م	الكلية	ك	%
١	الخدمة الاجتماعية	18	52.9
٢	التجارة	11	32.4
٣	التربية	5	14.7
م	الادارات	ك	%

٥.٩	٢	إدارة الجامعة.	١
٢٣.٥	٨	إدارة شئون التعليم والطلاب.	٢
١١.٨	٤	إدارة الدراسات العليا.	٣
٢٠.٦	٧	إدارة الشئون الإدارية.	٤
٨.٨	٣	إدارة رعاية الشباب.	٥
٨.٨	٣	وكالة البيئة وخدمة المجتمع.	٦
١١.٨	٤	مكتب العلاقات الدولية.	٧
٨.٨	٣	الإدارة العامة للمكتبات.	٨
%	ك	عدد ساعات العمل.	م
١٤.٧	٥	٥ ساعات.	١
٢٩.٤	١٠	٦ ساعات.	٢
٥٥.٩	١٩	٧ ساعات فأكثر.	٣
%١٠٠	٣٤	المجموع	

يوضح الجدول السابق أن: -أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي جاءت للإناث وذلك بنسبة تقديرية (٥٨.٨%)، بينما جاء الترتيب الثاني الذكور وذلك بنسبة (٤١.٢%).

-كما أن أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي من حيث السن جاءت في الفئة العمرية من (٣٦-٤٠) سنة حيث بلغت نسبتهم (٤١.٢%)، يليها الفئة العمرية (٤٦ سنة فأكثر) وذلك بنسبة تقديرية (٢٦.٥%)، وجاء الترتيب الثالث الفئة العمرية (٣٠-٣٥ سنة) وذلك بنسبة تقديرية (٢٣.٥%)، بينما جاء الترتيب الأخير للفئة العمرية (٤١-٤٥ سنة) وذلك بنسبة (٨.٨%). مما يدل ذلك على أن تزايد سنوات العمل أحد ابعاد ومؤشرات الاحترق الوظيفي للعاملين والقيادات الأكاديمية ومن ثم تبلور ادراك أهمية توفير العدالة التنظيمية للموظفين.

- كما أن أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي من حيث المؤهل التعليمي جاءت للحاصلين على البكالوريوس ونسبتهم (٥٥.٩%)، يليها الحاصلين على الدكتوراه من الموظفين والقيادات الأكاديمية وبلغت نسبتهم (٢٣.٥%)، وجاء الترتيب الثالث للحاصلين على الماجستير وبلغت نسبتهم (١٧.٦%)، بينما جاء الترتيب الأخير للحاصلين على الدبلوم ونسبتهم (٢.٩%). مما يدل على أن المؤهل التعليمي له أهمية فيما يتعلق بتخفيف العبء الوظيفي للموظفين وكذلك إدراك أبعاد العدالة التنظيمية للقيادات الأكاديمية بالجامعة.

- كما أن أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي من حيث الوظيفة جاءت للموظفين بأحد كليات الجامعة وبلغت نسبتهم (٤١.٢%)، وجاء الترتيب الثاني للموظفين بإدارة الجامعة وبلغت نسبتهم (٢٣.٥%)، يليه من يشغل عمل رئيس قسم وذلك بنسبة (١٤.٧%)، بينما جاء الترتيب الرابع لأخصائي

المكتبات والمعلومات وذلك بنسبة (٨.٨%)، بينما جاء الترتيب الأخير لكلاً من (مدير عام، أخصائى اجتماعى) وذلك بنسبة (٥.٩%). مما يدل على عدم توازن الاعباء الوظيفية ومن ثم يعد أحد أسباب الاحتراق الوظيفى للموظفين والسعى نحو أهمية توافر العدالة التنظيمية. - كما أن أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفى من حيث الكلية جاءت كلية الخدمة الاجتماعية وذلك بنسبة تقديرية (٥٢.٩%)، يليها كلية التجارة وذلك بنسبة (٣٢.٤%)، بينما جاء الترتيب الأخير لكلية التربية وذلك بنسبة (١٤.٧%). - كما أن أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفى من حيث الإدارات جاءت إدارة شؤون التعليم والطلاب وبلغت نسبتهم (٢٣.٥%)، يليها إدارة الشؤون الإدارية وبلغت نسبتهم (٢٠.٦%)، وجاء الترتيب الثالث كلاً من إدارة الدراسات العليا، ومكتب العلاقات الدولية وذلك بنسبة تقديرية (١١.٨%)، كما جاء فى الترتيب الذى يليه كلاً من إدارة رعاية الشباب، وكالة البيئة وخدمة المجتمع، الإدارة العامة للمكتبات وذلك بنسبة تقديرية (٨.٨%)، وجاء الترتيب الأخير إدارة الجامعة بنسبة (٥.٩%).

- كما أن أكبر نسبة من الموظفين والقيادات الأكاديمية استجابة حول العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفى من حيث عدد ساعات العمل جاء الذين يعملون ٧ ساعات فأكثر حيث بلغت نسبتهم (٥٥.٩%)، وجاء الترتيب الثانى للموظفين الذين يعملون ٦ ساعات وذلك بنسبة تقديرية (٢٩.٤%)، بينما جاء الترتيب الأخير للموظفين الذين يعملون ٥ ساعات وذلك بنسبة (١٤.٧%). مما يدل ذلك على أحد أبعاد ومؤشرات الإحتراق الوظيفى للعاملين والموظفين والقيادات الأكاديمية بالجامعة من يعملون فترات عمل تتراوح من ٧ ساعات فأكثر مما يؤكد أن تزداد عدد ساعات العمل عن الحد المطلوب يساعد على تزايد معدلات الاحتراق الوظيفى للموظفين والقيادات الاكاديمية ومن ثم أهمية العدالة التنظيمية للتخفيف من عبء العمل وحدة الأحتراق الوظيفى للموظفين والقيادات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالى ويتفق ذلك مع ما جاء فى وصف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة أيضاً.

ثانياً: (٢) تحديد أبعاد الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على بيئة العمل للعاملين بمؤسسات التعليم العالي ويتم من خلال المؤشرات التالية:

جدول رقم (٥) (١٢) سوء التعامل مع الآخرين. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس. (ن=٦٦)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة التقديرية %	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أشعر بحدة في الطبع وتغير في سلوكي تجاه زملائي بالكلية/المعهد.	21	31.8	10	15.2	35	53.0	١٠٣٢٤	٥٩.٦%	٦	
٢	أشعر بعدم الرغبة في التعامل مع زملاء العمل بالكلية/المعهد.	16	24.2	19	28.8	31	47.0	٨١٨٩٢	٥٩.١%	٩	
٣	أسعى إلى إنهاء العلاقة مع جميع زملاء العمل بالكلية/المعهد.	12	18.2	7	1.06	47	71.2	٧٨٨٧٦	٤٩%	١٠	
٤	أعمل دائما على تأجيل الأمور السارة والأنشطة الاجتماعية الخاصة بي لحين توافر الوقت المناسب لها.	23	34.8	22	33.3	21	31.8	٨٢٢١٩	٦٧.٧%	٤	
٥	أشعر بغياب الكلية/المعهد عن القيام بتوفير الدعم اللازم للعاملين وإنجازاتهم.	29	43.9	27	40.9	10	15.2	٧١٨٢٣	٧٦.٣%	٢	
٦	أداني لعملي قد يرضى البعض ولا يرضى البعض الآخر بالكلية/المعهد.	25	37.9	28	42.4	13	19.7	٧٤٢٣٣	٧٢.٧%	١	
٧	أشعر بالتميز غير الموضوعي بين زملائي بالكلية/المعهد.	23	34.8	25	37.9	18	27.3	٧٩٠٥٣	٦٩.٣%	٣	
٨	تزيد الصراعات الشخصية بيني وبين زملائي بالكلية/المعهد من عدم التعاون.	18	27.3	14	21.2	34	51.5	١٠٧٥٧٦	٥٨.٦%	٨	
٩	لا أتبادل الزيارات والاتصالات مع زملائي بالكلية/المعهد خارج العمل.	22	33.3	23	31.8	21	31.8	٨١٣٢١	٦٧.٣%	٥	
١٠	لا أستطيع التوجه إلى رئيسي في العمل بالكلية/المعهد عندما تواجهني مشكلة ما.	17	25.8	18	27.3	31	47.0	١٠٧٨٧٩	٥٩.٦%	٦م	
		البعد ككل								٦٤%	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: أبعاد الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على بيئة العمل فيما يتعلق بسوء التعامل مع الآخرين كما يحددها أعضاء هيئة التدريس، جاء في الترتيب الأول ادائي لعملي قد يرضى البعض ولا يرضى البعض الآخر وبلغت نسبته (٧٢.٧%)، بينما جاء في الترتيب الثاني اشعر بغياب الكلية/المعهد عن القيام بتوفير الدعم اللازم للعاملين وإنجازاتهم (٧٦.٣%)، بينما جاء في الترتيب الثالث اشعر بالتميز غير الموضوعي بين زملائي بالكلية/المعهد، وجاء في الترتيب الرابع اعمل دائما على تأجيل الأمور السارة والأنشطة الخاصة بي لحين توافر الوقت المناسب لها وبلغت

نسبتهم (٦٧.٧%)، وجاء الترتيب الخامس لا أتبّادل الزيارات او الأتصالات مع زملائي بالكلية/المعهد خارج العمل وبلغت نسبتها (٦٧.٣%)، بينما جاء الترتيب السادس اشعر بحدة فى الطبع وتغير فى سلوكى تجاه زملائي بالكلية/المعهد وبلغت نسبتهم(٥٩.٦%)، وجاء فى نفس الترتيب لا أستطيع التوجه الى رئيسى فى العمل بالكلية/المعهد عندما تواجهنى مشكلة ما، وجاء الترتيب السابع تزايد الصراعات الشخصية بينى وبين زملائي وبلغت نسبتها(٥٨.٦%)، بينما جاء الترتيب الثامن اشعر بعدم الرغبة فى التعامل مع زملاء العمل بالكلية/المعهد وبلغت نسبتها(٥٩.١%)، وجاء الترتيب الاخير اسعى الى انهاء العلاقة مع جميع زملاء العمل وبلغت نسبتها(٤٩%)، بينما بلغت النسبة العاملة للجدول (٦٤%) وهو مستوى متوسط.

جدول رقم(٦)(أ٢) سوء التعامل مع الآخرين. كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى (ن=٣٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	اشعر بحدة فى الطبع وتغير فى سلوكى تجاه زملائي بالجامعة/المعهد.	٩	١٩.٥	١٢	٣٥.٣	١٣	٣٨.٢	80772	62.7%	٦	
٢	اشعر بعدم الرغبة فى التعامل مع زملاء العمل بالجامعة/المعهد.	٨	٢٣.٥	٨	٢٣.٥	١٨	٥٢.٩	83591	56.3%	٩	
٣	اسعى الى انهاء العلاقة مع جميع زملاء العمل بالجامعة/المعهد.	٨	٢٣.٥	٦	١٧.٦	٢٠	٥٨.٨	84861	٥٥%	١٠	
٤	اعمل دائما على تأجيل الامور السارة والانشطة الاجتماعية الخاصة بى لحين توافر الوقت المناسب لها.	16	47.1	7	20.6	11	32.4	89213	٧١.٥%	٤	
٥	اشعر بغياب الجامعة/المعهد على القيام بتوفير الدعم اللازم للعاملين وانجازاتهم.	17	50.0	15	44.1	2	5.9	61255	٨١.٣%	١	
٦	ادانى لعملى قد يرضى البعض ولا يرضى البعض الآخر بالجامعة/المعهد.	17	50.0	11	32.4	6	17.6	76755	٧٧.٤%	٢	
٧	اشعر بالتمييز غير الموضوعى بين زملائي بالجامعة/المعهد.	13	38.2	13	38.2	8	23.5	78363	٧١.٥%	م٤	
٨	تزيد الصراعات الشخصية بينى وبين زملائي بالجامعة/المعهد من عدم التعاون.	10	29.4	9	26.5	15	44.1	85749	٦١.٧%	٧	
٩	لا أتبّادل الزيارات والاتصالات مع زملائي بالجامعة/المعهد خارج العمل.	16	47.1	10	29.4	8	23.5	81868	٧٤.٥%	٣	

٨	%٦٢.٧	84440	1.8824	41.2	14	29.4	10	29.4	10	لا أستطيع التوجه إلى رئيسي في العمل بالجامعة/المعهد عندما تواجهني مشكلة ما.	١٠
مستوى متوسط	٦٧.٤٦			البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: أبعاد الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على بيئة العمل فيما يتعلق بسوء التعامل مع الآخرين كما يحددها الموظفين والقيادات الأكاديمية جاء في الترتيب الأول اشعر بغياب الجامعة/المعهد على القيام بتوفير الدعم اللازم للعاملين وانجازاتهم وبلغت نسبتها (٨١.٣%)، بينما جاء الترتيب الثاني ادائي لعملي قد يرضى البعض ولا يرضى البعض الآخر وبلغت نسبتها (٧٧.٤%)، بينما جاء الترتيب الثالث لا ابادل الزيارات والاتصالات وبلغت نسبتها (٧٤.٥%)، وجاء الترتيب الرابع اعمل دائما على تاجيل الامور السارة والانشطة الاجتماعية الخاصة بي لحين توافر الوقت المناسب وبلغت نسبتها (٧١.٥%)، وجاء في نفس الترتيب اشعر بالتمييز غير الموضوعي بين زملائي، وجاء الترتيب الخامس اشعر بحدة في الطبع وتغير في سلوكي تجاه زملائي وبلغت نسبتها (٦٢.٧%)، بينما جاء الترتيب السادس تزايد الصراعات الشخصية بيني وبين زملائي من عدم التعاون وبلغت نسبتها (٦١.٧%)، وجاء الترتيب الاخير اسعى الى انتهاء العلاقة مع جميع زملاء العمل وبلغت نسبتها (٥٥%)، وبلغت النسبة العامة للجدول ككل (٦٧.٤%) وهو مستوى متوسط. وهذا يتفق مع تصنيف العوامل المؤدية للاحتراق إلى عوامل التنظيمية المهنية التي منها بيئة العمل (خليل عوض، ٢٠١٩، ٢٦).

جدول رقم (٧) (٢، ب) الشعور بتدني الانجاز. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس. (ن=66)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٥	%٧٣.٣	٨٠٨٠٣	٢.١٩٧٠	24.2	16	31.8	21	43.9	29	اشعر دائما بالارهاق العقلي أثناء عملي بالكلية/المعهد.	١
٧	%٦٦.٢	٨٣١٩١	١.٩٨٤٨	34.8	23	31.8	21	33.3	22	اشعر بعدم الحماسة والدفاعية للعمل المهني بالكلية/المعهد.	٢
١٠	%٥٩.١	٨٧٣٤٦	١.٧٧٢٧	51.5	34	19.7	13	28.8	19	زيادة الشعور بالرغبة في البعد عن الوظيفة والاستقالة من الكلية/المعهد.	٣
٣	%٧٦.٣	٧٩٩٣٣	٢.٢٨٧٩	21.2	14	28.8	19	5.0	33	اشتكى كثيرا نتيجة لانخفاض الامكانيات بالكلية/المعهد.	٤
٤	%٧٤.٢٤	٧٩٩٩١	٢.٢٢٧٣	22.7	15	31.8	21	45.5	30	اشعر بتراكم العديد من المسؤوليات الوظيفية بالكلية/المعهد.	٥
٩	%٦١.٦	٨٠٨٤٦	١.٨٤٨٥	40.9	27	33.3	22	25.8	17	اشعر بعدم القدرة على التعامل مع مشاكل العمل بالكلية/المعهد.	٦
٨	%٦٤.١٤	٨٦٤٨٨	١.٩٢٤٢	40.9	27	25.8	17	33.3	22	اشعر بالتأثير السلبي على زملاء العمل الآخرين بالكلية/المعهد.	٧

٦	%٦٦.١٦	٨١٣٢١	١.٩٨٤٨	33.3	22	34.8	23	31.8	21	أشعر بفقدان النشاط والحيوية أثناء أداء عملي بالكلية/المعهد.	٨
٢	%٧٧.٢٣	٧.٥١٣	٢.٣١٨٢	13.6	9	40.9	27	45.5	30	أشعر بالسعادة عند التعامل مع الآخرين في العمل بالكلية/المعهد.	٩
١	%٨٢.٣	٦٨٤٣٢	٢.٤٦٩٧	10.6	7	31.8	21	57.6	38	انجزت أشياء كثيرة مفيدة وذات قيمة أثناء عملي بالكلية/المعهد.	١٠
مستوى مرتفع	%٧٠.١			البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بالشعور بتدني الانجاز كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول انجزت اشياء كثيرة مفيدة وذات قيمة اثناء عملي بالكلية وبلغت نسبتها(٨٢.٣%)، وجاء الترتيب الثاني اشعر بالسعادة عند التعامل مع الآخرين في العمل وبلغت نسبتها(٧٧.٢٣%)، وجاء الترتيب الثالث اشتكى كثيرا نتيجة لانخفاض الامكانيات بالكلية وبلغت نسبتها (٧٦.٣%)، بينما جاء الترتيب الرابع اشعر بتراكم العديد من المسؤوليات الوظيفية بالكلية وبلغت نسبتها(٧٤.٢٤%)، وجاء الترتيب الخامس اشعر دائما بالارهاق العقلي اثناء عملي بالكلية وبلغت نسبتها (٧٣.٣%)، بينما جاء الترتيب السادس اشعر بفقدان النشاط والحيوية اثناء اداء عملي وبلغت نسبتها(٦٦.٢%)، وجاء الترتيب الاخير في زيادة الشعور بالرغبة في البعد عن الوظيفة والاستقالة من الكلية وبلغت نسبتها(٥٩.١%)، وبلغت النسبة العاملة للجدول ككل (٧٠.١%) وهو مستوى مرتفع.

جدول رقم (٨) (٢ب) الشعور بتدني الانجاز. كما يحددها الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالي. (ن=٣٤).

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٥	%٧٠.٦	٨.٠٧٧٢	٢.١١٧٦	٢٦.٥	٩	٣٥.٣	١٢	٣٨.٢	١٣	أشعر دائما بالارهاق العقلي أثناء عملي بالجامعة/المعهد.	١
٨	%٦٠.٨	٨٣٣٧٨	١.٨٢٣٥	٤٤.١	١٥	٢٩.٤	١٠	٢٩.٥	٩	أشعر بعدم الحماسة والدفاعية للعمل المهني بالجامعة/المعهد.	٢
١٠	%٥٩.٨	٢.٠٨٢٧	١.٧٩٤١	٤٤.١	١٥	٣٢.٤	١١	٢٣.٥	٨	زيادة الشعور بالرغبة في البعد عن الوظيفة والاستقالة من الجامعة المعهد.	٣
٤	%٧٢.٦	٦٧٢٨٨	٢.١٧٦٥	١٤.٧	٥	٣٥.٩	١٨	٣٢.٤	١١	اشتكى كثيرا نتيجة لانخفاض الامكانيات بالجامعة/المعهد.	٤
٣	%٧٥.٥	٧٥١١١	٢.٢٦٤٧	١٧.٦	٦	٣٨.٢	١٣	٤٤.١	١٥	أشعر بتراكم العديد من المسؤوليات الوظيفية بالجامعة/المعهد.	٥
٨م	%٦٠.٨	٨٦٩٣٦	١.٨٢٣٥	٤٧.١	٤٦	٢٣.٥	٨	٢٩.٤	١٠	أشعر بعدم القدرة على التعامل مع مشاكل العمل بالجامعة/المعهد.	٦
٧	%٦٢.٧	٨٧٩٥٦	١.٨٨٢٤	٤٤.١	١٥	٢٣.٥	٨	٣٢.٤	١١	أشعر بالتأثير السلبي على زملاء العمل الآخرين بالجامعة/المعهد.	٧

٦	%٦٥.٧	٨٩٦٨٨	١.٩٧٠.٦	٣٨.٢	١٣	٢٦.٥	٩	٣٥.٣	١٢	٨	اشعر بفقدان النشاط والحيوية اثناء أداء عملي بالجامعة/ المعهد.
٢	%٨٣.٣	٧٨٨١٧	٢.٥٠٠٠	١٧.٦	٦	١٤.٧	٥	٦٧.٦	٢٣	٩	اشعر بالسعادة عند التعامل مع الاخرين في العمل بالجامعة/ المعهد.
١	%٨٩.٢	٥٣٤٨٨	٢.٦٧٦٥	٢.٩	١	٢٦.٥	٩	٧٠.٦	٢٤	١٠	انجزت اشياء كثيرة مفيدة وذات قيمة اثناء عملي بالجامعة/المعهد.
مستوى مرتفع	%٧٠.١										البعد ككل

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بالشعور بتدني الانجاز كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء في الترتيب الاول انجزت اشياء كثيرة مفيدة وذات قيمة اثناء عملي بالجامعة وبلغت نسبتها (٨٩.٢%)، وجاء الترتيب الثاني اشعر بالسعادة عند التعامل مع الاخرين في العمل بالجامعة وبلغت نسبتها (٨٣.٣%)، وجاء الترتيب الثالث اشعر بتراكم العديد من المسؤوليات الوظيفية بالجامعة وبلغت نسبتها (٧٥.٥%)، بينما جاء الترتيب الرابع اشتكى كثيرا نتيجة لانخفاض الامكانيات بالجامعة وبلغت نسبتها (٧٢.٦%)، وجاء الترتيب الخامس اشعر دائما بالارهاق العقلي اثناء عملي وبلغت نسبتها (٧٠.٦%)، وجاء الترتيب السادس اشعر بفقدان النشاط والحيوية اثناء عملي وبلغت نسبتها (٦٥.٧%)، بينما جاء الترتيب الاخير زيادة الشعور بالرغبة في البعد عن الوظيفة والاستقالة وبلغت نسبتها (٥٩.٨%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول (٧٠.١%) وهو مستوى مرتفع .

جدول رقم (٩) (٢، ج) غموض الدور. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس. (ن=٦٦)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				ك	%	ك	%	ك	%		
٦	%٦٤.١٤	٧٩٠٥٣	١.٩٢٤٢	34.8	23	37.9	25	27.3	18	أقوم بإداء عملي بالكلية/المعهد ولا أستطيع التأكد بالنسبة لما هو متوقع منى.	١
٩	%٦١.٧	٨٠٨٤٦	١.٨٤٨٥	40.9	27	33.3	22	25.8	17	يصعب على تحديد من له سلطة اتخاذ القرارات الخاصة بالعديد من الاعمال في الكلية/ المعهد.	٢
٣	%٧٣.٢	٧٦٩٠.١	٢.١٩٧٠	21.2	14	37.9	25	40.9	27	أعمل تحت ضغوط وقتية مستمرة بالكلية/المعهد.	٣
١	%٨٣.٣	٦٨٥٠٠	٢.٥٠٠٠	١٠.٦	٧	٢٨.٨	١٩	١٠.٦	٤٠	أعمل بأقصى درجة ممكنة لأداء مهام المطلوبة بالكلية/المعهد.	٤
٢	%٨٠	٦٩٨٩٨	٢.٣٩٣٩	12.1	8	36.4	24	51.5	34	اشعر بتعدد للمهام الوظيفية المطلوبة لادائها بالكلية/المعهد.	٥
١١	%٥٧.١	٨١٨٣٥	١.٧١٢١	51.5	34	25.8	17	22.7	15	يصعب على التمييز بين الصواب والخطأ في أداء عملي بالكلية/المعهد.	٦

٧	التوصيف الوظيفي لا يوضح المهام الفعلية التي أقوم بها بالكلية/المعهد.	25	37.9	25	37.9	16	24.2	٢,١٣٦٤	٧٨٢٢٣	%٧١.٢	٤
٨	يتم انتقاد ادائي في العمل من قبل مدراء لا أقع تحت سلطتهم الرسمية بالكلية/المعهد.	20	30.3	14	21.2	32	48.5	١,٨١٨٢	٨٧٥٤٦	%٦٠.٦	١٠
٩	إجراءات العمل ليست واضحة لى ولجميع زملائي في الكلية/المعهد.	20	30.3	20	30.3	26	39.4	١,٩٠٩١	٨٣٦٢٤	%٦٣.٧	٧
١٠	أجد صعوبة في فهم سبب تكلفتي ببعض الأعمال في الكلية/المعهد.	25	37.9	13	19.7	28	42.4	١,٩٥٤٥	٩٠١٨٢	%٦٥.١٥	٥
١١	يتفهم رؤسائي في العمل بالكلية/المعهد نتائج عملي بطريقة غير صحيحة.	19	28.8	17	25.8	30	45.5	١,٨٣٣٣	٨٥١٨٥	%٦١.١١	٨
البعد ككل											
مستوى متوسط	%٦٧.٤										

يوضح الجدول السابق ان: ابعاد الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بغموض الدور كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول اعلم باقصى درجة ممكنة لاداء مهامى المطلوبة بالجامعة وبلغت نسبتها (٨٣.٣%)، وجاء الترتيب الثانى اشعر بتعدد للمها الوظيفية المطلوبة لادائها بالكلية وبلغت نسبتها (٨٠%)، بينما جاء الترتيب الثالث اعلم تحت ضغوط مستمرة بالكلية وبلغت نسبتها (٧٣.٢%)، وجاء الترتيب الرابع التوصيف الوظيفي لا يوضح المهام الفعلية التي اقوم بها بالكلية وبلغت نسبتها (٧١.٢%)، بينما جاء الترتيب الخامس اجد صعوبة في فهم سبب تكلفة ببعض الاعمال في الكلية وبلغت نسبتها (٦٥.٢%)، وجاء الترتيب السادس اقوم باداء عملي بالكلية ولا استطيع التاكد بالنسبة لما هو متوقع منى وبلغت نسبتها (٦٤.١٤%)، بينما جاء الترتيب الاخير يعب على التمييز بين الصواب والخطأ في اداء عملي بالكلية وبلغت نسبتها (٥٧.١%)، وتمثل النسبة التقديرية العامة للجدول (٦٧.٤%) وهو مستوى متوسط.

جدول رقم (١٠) (٢، ج) غموض الدور. كما يحددها الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى. (ن=٣٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		الى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	اقوم باداء عملي بالجامعة/المعهد ولا أستطيع التاكد بالنسبة لما هو متوقع منى.	11	32.4	15	44.1	8	23.5	٢,٠٨٨٢	٧٥٣٤٨	%٦٩.٧	٥
٢	يصعب على تحديد من له سلطة اتخاذ القرارات الخاصة بالعديد من الاعمال في الجامعة / المعهد.	8	23.5	17	50.0	9	26.5	١,٩٧٠٦	٧١٧١٢	%٦٥.٧	٧
٣	اعمل تحت ضغوط وقتية مستمرة بالجامعة /المعهد.	18	52.9	11	32.4	5	14.7	٢,٣٨٢٤	٧٣٩١٥	%٧٩.٤	٣
٤	اعمل باقصى درجة ممكنة لاداء مهامى المطلوبة بالجامعة /المعهد.	٢٧	٧٩.٤	٥	١٤.٧	٢	٥.٩	٢,٧٣٥٣	٥٦٧٢٣	%٩١.١٧	١

٢	%٨٠.٣	٧٠١٤١	٢.٤١١٨	11.8	4	35.3	12	52.9	18	٥	أشعر بتعدد للمهام الوظيفية المطلوبة لادائها بالجامعة /المعهد.
١١	%٥٧.٩	٨٢٧٨٨	١.٧٣٥٣	50.0	17	26.5	9	23.5	8	٦	يصعب على التمييز بين الصواب والخطأ في أداء عملي بالجامعة /المعهد.
٤	%٧٤.٦	٦٩٨٨٧	٢.٢٣٥٣	14.7	5	47.1	16	38.2	13	٧	التوصيف الوظيفي لا يوضح المهام الفعلية التي أقوم بها بالجامعة /المعهد.
٦	%٦٦.٧	٨١٦٥٠	٢.٠٠٠٠	32.4	11	35.3	12	32.4	11	٨	يتم إنتقاد ادائي في العمل من قبل مدراء لا أقع تحت سلطتهم الرسمية بالكلية/المعهد.
١٠	%٦١.٨	٧٨٣٦٣	١.٨٥٢٩	38.2	13	38.2	13	23.5	8	٩	إجراءات العمل ليست واضحة لى ولجميع زملائي في الجامعة / المعهد.
٧	%٦٥.٧	٧١٧١٢	١.٩٧٠٦	26.5	9	50.0	17	23.5	8	١٠	أجد صعوبة في فهم سبب تكليفي ببعض الأعمال في الجامعة / المعهد.
٧	%٦٥.٧	٧٩٧١٧	١.٩٧٠٦	32.4	11	38.2	13	29.4	10	١١	يتفهم رؤسائي في العمل بالجامعة /المعهد نتائج عملي بطريقة غير صحيحة.
مستوى مرتفع	%٧٠.٨										البعد ككل

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بغموض الدور كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء الترتيب الاول اعمل باقصى درجة ممكنة لاداء مهامى المطلوبة وبلغت نسبتها (٩١.١٧%)، وجاء فى الترتيب الثانى اشعر بتعدد للمهام الوظيفية المطلوبة لادائها بالجامعة وبلغت نسبتها (٨٠.٣%)، وجاء الترتيب الثالث اعمل تحت ضغوط وقتية مستمرة بالجامعة وبلغت نسبتها (٧٩.٤%)، بينما جاء الترتيب الرابع التوصيف الوظيفي لا يوضح المهام الفعلية التى أقوم بها وبلغت نسبتها(٧٤.٦%)، وجاء الترتيب الخامس اقوم باداء عملى ولا استطيع التاكيد بالنسبة لما هو متوقع منى وبلغت نسبتها (٦٩.٧%)، وجاء الترتيب السادس يتم انتقاد ادائى فى العمل من قبل مدراء لا اقع تحت سلطتهم الرسمية بالكلية وبلغت نسبتها (٦٦.٧%)، بينما جاء الترتيب الاخير يصعب على التمييز بين الصواب والخطأ فى اداء عملى وبلغت نسبتها (٥٧.٩%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول ككل (٧٠.٨%) وهو مستوى مرتفع .

جدول رقم (١١) (٢، د) عبء الدور الزائد. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس. (ن=٦٦).

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أحرص على الاجازات والعطل الاسبوعية باستمرار من الكلية/المعهد.	٣٠	٤٥.٥	٢١	٣١.٨	١٥	٢٢.٧	٧٩٩٩١	%٧٤.٢	٧	

٢	انتهى عملي اليومي واسعى الى الانصراف مسرعا من الكلية/المعهد.	٣٤	٥١.٥	٢٠	٣٠.٣	١٢	١٨.٢	٢.٣٣٣٣	٧٧١٢٨	٧٧.٨%	٥
٣	لدى الرغبة في التقاعد من عملي في الكلية/المعهد والحديث عنه باستمرار.	٢١	٣١.٨	١١	١٦.٧	٣٤	٥١.٥	١.٨٠٣٠	٨٩٨٢٠	٦٠.١%	١٠
٤	الشعور باستفاد طاقتي في العمل بالكلية/المعهد.	٣٤	٥١.٥	٢٠	٣٠.٣	١٢	١٨.٢	٢.٣٣٣٣	٧٧١٢٨	٧٧.٨%	٥
٥	الشعور بالعجز واليأس من اداء عملي بالكلية/المعهد.	٢١	٣١.٨	١٦	٢٤.٢	٢٩	٤٣.٩	١.٨٧٨٨	٨٦٨٥١	٦٢.٧%	٩
٦	ارتفاع معدلات غيابي عن العمل في الكلية/المعهد.	١٨	٢٧.٣	٨	١٢.١	٤٠	٦٠.٦	١.٦٦٦٧	٨٨٢٨٩	٥٥.٦%	١١
٧	اعمل في ظل تعليمات وارشادات وَاوامر مستمرة بالكلية/المعهد.	٣٥	٥٣.٠	٢٤	٣٦.٤	٧	١٠.٦	٢.٤٢٤٢	٦٨٠٧٤	٨٠.٨%	٤
٨	يصعب على تحقيق التوازن بين مطالب الدور الذي أقوم به في الكلية/المعهد.	٢١	٣١.٨	٢٢	٣٢.٣	٢٢	٣٤.٨	١.٩٦٩٧	٨٢٢١٩	٦٥.٧%	٨
٩	اتعامل مع افراد لديهم فروق فردية في القدرات والمهارات والمطالب في الكلية/المعهد.	٤١	٦٢.١	٢١	٣١.٨	٤	٦.١	٢.٥٦٠٦	٦١٠٩٠	٨٥.٣%	٣
١٠	يلزمني عملي بالكلية/المعهد التركيز لفترات طويلة.	٤٩	٦٩.٧	١٨	٢٧.٣	٢	٣.٠	٢.٦٦٦٧	٥٣٥٨٩	٨٨.٩%	١
١١	يتطلب منى عملي بالكلية/المعهد انجاز مهام كثيرة.	٤٥	٦٨.٢	١٧	٢٥.٨	٤	٦.١	٢.٦٢١٢	٦٠١٦٧	٨٧.٣%	٢
البيعد ككل											
مستوى مرتفع	٧٤.٢%										

يوضح الجدول السابق أن: اعباء الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بعبء الدور الزائد كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول يلزمني عملي بالكلية التركيز لفترات طويلة وبلغت نسبتها (٨٨.٩%)، وجاء الترتيب الثاني يتطلب منى عملي بالكلية انجاز مهام كثيرة وبلغت نسبتها (٨٧.٣%)، بينما جاء الترتيب الثالث اتعامل مع افراد لديهم فروق فردية في القدرات والمهارات والمطالب وبلغت نسبتها (٨٥.٣%)، وجاء الترتيب الرابع اعلم في ظل تعليمات وارشادات وَاوامر مستمرة وبلغت نسبتها (٨٠.٨%)، وجاء الترتيب الخامس انتهى عملي اليومي واسعى الى الانصراف مسرعا وبلغت نسبتها (٧٧.٨%)، وجاء في نفس الترتيب الشعور باستفاد طاقتي في العمل بالكلية، بينما جاء الترتيب السادس احرص على الاجازات والعطل الاسبوعية باستمرار وبلغت نسبتها (٧٤.٢%)، بينما جاء الترتيب الاخير ارتفاع معدلات غيابي عن العمل وبلغت نسبتها (٥٥.٦%)، وبلغت النسبة التقديرية للجدول ككل (٧٤.٢%) وهو مستوى مرتفع.

جدول رقم (١٢) (٢، د) عبء الدور الزائد. كما يحددها الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى (ن=٣٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أحرص على الاجازات والعطل الاسبوعية باستمرار من الجامعة / المعهد.	١٨	٥٢.٩	١٠	٢٩.٤	٦	١٧.٦	٧٧٣٩١	٧٨.٤%	٣	
٢	انهى عملى اليومى واسعى الى الانصراف مسرعا من الجامعة / المعهد.	١٦	٤٧.١	٨	٢٣.٥	١٠	٢٩.٤	٨٦٩٣٦	٧٢.٦%	٥	
٣	لدى الرغبة فى التقاعد من عملى فى الجامعة / المعهد والحديث عنه باستمرار.	١٤	٤١.٢	٨	٢٣.٥	١٢	٣٥.٣	٨٨٥٦١	٦٨.٧%	٧	
٤	الشعور باستفاد طاقتى فى العمل بالجامعة /المعهد.	١١	٣٢.٤	١٣	٣٨.٢	١٠	٢٩.٤	٧٩٧١٧	٦٧.٧%	٨	
٥	الشعور بالعجز والياس من اداء عملى بالجامعة /المعهد.	٩	٢٦.٥	١٣	٣٨.٢	١٢	٣٥.٣	٧٩٢٦٨	٦٣.٨%	١٠	
٦	ارتفاع معدلات غيابى عن العمل فى الجامعة / المعهد.	٨	٢٣.٥	٩	٢٦.٥	١٧	٥٠.٠	٨٢٧٨٨	٥٧.٩%	١١	
٧	أعمل فى ظل تعليمات وارشادات وأوامر مستمرة بالجامعة /المعهد.	١٢	٣٥.٣	١٥	٤٤.١	٧	٢٠.٦	٧٤٣٩٦	٧١.٦%	٦	
٨	يصعب على تحقيق التوازن بين مطالب الدور الذى أقوم به فى الجامعة /المعهد.	١٣	٣٨.٢	٨	٢٣.٥	١٣	٣٨.٢	٨٨٧٦٣	٦٦.٧%	٩	
٩	أتعامل مع أفراد لديهم فروق فردية فى القدرات والمهارات والمطالب فى الجامعة / المعهد.	١٥	٤٤.١	١٥	٤٤.١	٤	١١.٨	٦٨٤٠٤	٧٧.٤%	٤	
١٠	يلزمنى عملى بالجامعة /المعهد التركيز لفترات طويلة.	٢٠	٥٨.٨	١١	٣٢.٤	٣	٨.٨	٦٦٢٨٧	٨٣.٣%	٢	
١١	يتطلب منى عملى بالجامعة /المعهد انجاز مهام كثيرة.	٢٣	٦٧.٦	٩	٢٦.٥	٢	٥.٩	٦٠٣٧٦	٨٧.٢%	١	
		البعد ككل								٧٢.٢%	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد الاحتراق الوظيفى فيما يتعلق بعبء الدور الزائد كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء فى الترتيب الاول يتطلب منى عملى بالجامعة انجاز مهام كثيرة وبلغت نسبتها (٨٧.٢%)، وجاء الترتيب الثانى يلزمنى عملى بالجامعة التركيز لفترات طويلة وبلغت نسبتها (٨٣.٣%)، وجاء الترتيب الثالث احرص على الاجازات والعطل الاسبوعية باستمرار من الجامعة وبلغت نسبتها (٧٨.٤%)، بينما جاء الترتيب الرابع تعامل مع افراد لديهم فروق فردية فى القدرات والمهارات والمطلب فى الجامعة وبلغت نسبتها (٧٧.٤%)، وجاء الترتيب الخامس انهى عملى اليومى واسعى الى الانصراف مسرعا من الجامعة وبلغت نسبتها (٧٢.٦%)، وجاء الترتيب السادس اعمل فى ظل تعليمات وارشادات واوامر مستمرة بالجامعة وبلغت نسبتها (٧١.٦%)، بينما جاء الترتيب الاخير ارتفاع

معدلات غيابى عن العمل فى الجامعة وبلغت نسبتها (٥٧.٩%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول ككل (٧٢.٢%) وهو مستوى مرتفع.

ثالثاً: (٣) تحديد أبعاد العدالة التنظيمية اللازمة لمواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى وذلك من خلال المؤشرات التالية:

جدول رقم (١٣) (أ) العدالة التوزيعية كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس . (ن=٦٦)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تناسب ساعات عملى فى الكلية/المعهد مع ظروفى الخاصة.	٣٥	٥٣.٠	١٨	٢٧.٣	١٣	١٩.٧	٢٠٣٣٣	٧٧.٨%	٣	
٢	تناسب أعبائى المهنية بالكلية/المعهد مع قدراتى وامكانياتى.	٣٦	٥٤.٥	٢٠	٣٠.٣	١٠	١٥.٢	٢٠٣٩٣٩	٧٩.٨%	٢	
٣	يتناسب دخلى الشهرى مع الجهود التى ابذلها فى عملى بالكلية/المعهد.	٣٦	٤٧.٠	١٧	٢٥.٨	١٨	٢٧.٣	٢٠١٩٧٠	٧٣.٢%	٦	
٤	راتبى الشخصى الذى أحصل عليه من الكلية/المعهد يتناسب مع احتياجاتى المعيشية.	١٨	٢٧.٣	٢٤	٣٦.٤	٢٤	٣٦.٤	١٠٩٠٩١	٦٣.٧%	١٠	
٥	أشعر أن واجباتى الوظيفية بالكلية/المعهد مناسبة لى.	٢٨	٤٢.٤	٢٩	٤٢.٩	٩	١٣.٦	٢٠٢٨٧٩	٧٦.٢%	٤	
٦	يتعامل رئيسى فى العمل معى بكل احترام عند اتخاذ قررا متعلقا بوظيفتى بالكلية/المعهد.	٤٢	٦٣.٦	١٩	٢٨.٨	٥	٧.٦	٢٠٥٦٠٦	٨٥.٣%	١	
٧	يناقشنى رئيسى فى العمل عند اتخاذ قرارا متعلق بوظيفتى فى الكلية/المعهد بكل صراحة.	٣٦	٤٧.٠	٢٢	٣٤.٨	١٢	١٨.٢	٢٠٢٨٧٩	٧٦.٢%	٤م	
٨	يتم حصولى على مكافأة عادلة مقابل الجهود الاضافية التى أقوم بها فى عملى بالكلية/المعهد.	٢٩	٤٣.٩	١٦	٢٤.٢	٢١	٣١.٨	٢٠١٢١٢	٧٠.٧%	٨	
٩	يتم توزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بعدالة على جميع العاملين كلاً حسب درجته الوظيفية بالكلية/المعهد.	٢٤	٣٦.٤	٢٠	٣٠.٣	٢٢	٣٣.٣	٢٠٠٣٠٣	٦٧.٧%	٩	
١٠	توجد عدالة فى سلم رواتب العاملين بالكلية/المعهد طبقاً للدرجات الوظيفية.	٢٦	٣٩.٤	٢٤	٣٦.٤	١٦	٢٤.٧	٢٠١٥١٥	٧١.٨%	٧	
	البعد ككل								٧٤.٢٤%	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالعدالة التوزيعية كما يحددها أعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول يتعامل رئيسى فى العمل معى بكل احترام عند اتخاذ قرار متعلق بوظيفتى بلغت نسبتها (٨٥.٣%)، وجاء

الترتيب الثانى تتناسب اعبائى المهنية بالكلية مع قدراتى وامكانياتى وبلغت نسبتها(٧٩.٨%)، وجاء الترتيب الثالث تتناسب ساعات عملى فى الكلية مع ظروفى الخاصة وبلغت نسبتها (٧٧.٨%)، وجاء الترتيب الرابع اشعر ان واجباتى الوظيفية بالكلية مناسبة لى وبلغت نسبتها (٧٦.٢%)، وجاء فى نفس الترتيب يناقشنى رئيسى فى العمل عند اتخاذ قرار متعلق بوظيفتى فى الكلية بكل صراحة، بينما جاء الترتيب الخامس يتناسب دخلى الشهرى مع الجهود التى ابذلها فى عملى بالكلية وبلغت نسبتها(٧٣.٢%)، بينما جاء الترتيب السادس توجد عدالة فى سلم رواتب العاملين بالكلية طبقا للدرجات الوظيفية وبلغت نسبتها (٧١.٨%)، وجاء الترتيب الاخير راتبى الشخصى الذى احصل عليه من الكلية يتناسب مع احتياجات المعيشة وبلغت نسبتها (٦٣.٧%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول (٧٤.٢٤%) وهو مستوى مرتفع.

جدول رقم (١٤)(أ) العدالة التوزيعية كما يحددها الموظفين والقيادات الأكاديمية بؤسسات التعليم العالى.(ن=٣٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تتناسب ساعات عملى فى الجامعة/المعهد مع ظروفى الخاصة.	١٧	٥٠.٠	١١	٣٢.٤	٦	١٧.٦	٢٠٠٠	٧٧.٤%	٤	
٢	تتناسب اعبائى المهنية بالجامعة/المعهد مع قدراتى وامكانياتى.	١٧	٥٠.٠	١٢	٣٥.٣	٥	١٤.٧	٢٠٠٠	٧٧.٦%	٣	
٣	يتناسب دخلى الشهرى مع الجهود التى ابذلها فى عملى بالجامعة/المعهد.	١٢	٣٥.٣	٩	٢٦.٥	١٣	٣٨.٢	١٩٧٠.٦	٦٥.٧%	٧	
٤	راتبى الشخصى الذى احصل عليه من الجامعة/المعهد يتناسب مع احتياجاتى المعيشية.	١١	٣٢.٤	١١	٣٢.٤	١٢	٣٥.٣	١٩٧٠.٦	٦٥.٧%	٧	
٥	اشعر ان واجباتى الوظيفية بالجامعة/المعهد مناسبة لى.	١٨	٥٢.٩	٩	٢٦.٥	٧	٢٠.٦	٢٠٠٠	٧٧.٤%	٤	
٦	يتعامل رئيسى فى العمل معى بكل احترام عند اتخاذ قرارا متعلقا بوظيفتى بالجامعة/المعهد.	٢١	٦١.٨	١٢	٣٥.٣	١	٢.٩	٢٠٠٠	٨٦.٢%	١	
٧	يناقشنى رئيسى فى العمل عند اتخاذ قرارا متعلق بوظيفتى فى الجامعة/المعهد بكل صراحة.	١٧	٥٠.٠	١٢	٣٥.٣	٥	١٤.٧	٢٠٠٠	٧٨.٤%	٢	
٨	يتم حصولى على مكافأة عادلة مقابل الجهود الاضافية التى أقوم بها فى عملى بالجامعة/المعهد.	٨	٢٤.٥	١٦	٤٧.١	١٠	٢٩.٤	١٩٤١.٢	٦٤.٧%	١٠	
٩	يتم توزيع الأعباء والواجبات الوظيفية بعدالة على جميع العاملين بالجامعة كلاً حسب درجته الوظيفية بالجامعة/المعهد.	٩	٢٦.٥	١٣	٣٨.٢	١٢	٣٥.٣	١٩١١.٨	٦٣.٨%	٩	

٦	%٧٠.٦	٨٤٤٤٠	٢.١١٧٦	٢٩.٤	١٠	٢٩.٤	١٠	٤٦.٢	١٤	توجد عدالة في سلم رواتب العاملين بالجامعة/المعهد طبقا للدرجات الوظيفية.	١٠
مستوى مرتفع	%٧٢.٧٥			البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالعدالة التوزيعية كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء في الترتيب الاول يتعامل رئيسى فى العمل معى بكل احترام عند اتخاذ قرار متعلق بوظيفتى بالجامعة وبلغت نسبتها (٨٦.٢%)، وجاء الترتيب الثانى يناقشنى رئيسى فى العمل عند اتخاذ قرار متعلق بوظيفتى فى الجامعة بكل صراحة وبلغت نسبتها (٧٨.٤%)، وجاء الترتيب الثالث تتاسب اعباى المهنية بالجامعة مع قدراتى وامكانياتى وبلغت نسبتها (٧٧.٦%)، وجاء الترتيب الرابع تتاسب ساعات عملى فى الجامعة مع ظروفى الخاصة وبلغت نسبتها (٧٧.٤%)، وجاء فى نفس الترتيب اشعر ان واجباتى الوظيفية بالجامعة مناسبة لى، بينما جاء الترتيب الخامس توجد عدالة فى سلم رواتب العاملين بالجامعة طبقا للدرجات الوظيفية وبلغت نسبتها (٧٠.٦%)، وجاء الترتيب السادس يتناسب دخلى الشهرى مع الجهود التى ابذلها فى عملى بالجامعة وبلغت نسبتها (٦٥.٧%)، وجاء فى نفس الترتيب راتبى الشخصى الذى احصل عليه من الجامعة يتناسب مع احياجات المعيشة، وجاء الترتيب الاخير يتم حصولى على مكافاة عادلة مقابل الجهود الاضافية التى اقوم بها فى عملى بالجامعة وبلغت نسبتها (٦٤.٧%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول (٧٢.٧٥%) وهو مستوى مرتفع.

جدول رقم (١٥) (٣، ب) العدالة الإجرائية كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس. (ن=٦٦)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				ك	%	ك	%	ك	%		
٦	%٦٧.٧	٨٢٢١٩	٢.٠٣٠٣	٣١.٨	٢١	٣٣.٣	٢٢	٣٤.٨	٢٣	يحرص المسئولون على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل فى الكلية/المعهد.	١
١	%٧٠.٢	٧٢٥٩٧	٢.١٠٦١	٢١.٢	١٤	٤٧.٠	٣١	٣١.٨	٢١	يشرح المسئولون جميع القرارات للموظفين بالكلية/المعهد فى حالة استفسارتهم عن تلك القرارات.	٢
٣	%٦٩.٢	٧٧٠.٨٣	٢.٠٧٥٨	٢٥.٨	١٧	٤٠.٩	٢٧	٣٣.٣	٢٢	يطبق المسئولون جميع القرارات على كل موظف بالكلية/المعهد بدون استثناء.	٣
٢	%٧٠	٧٣٨٥٥	٢.٠٩٠٩	٢٢.٧	١٥	٤٥.٥	٣٠	٣١.٨	٢١	يتخذ المسئولون بالكلية/المعهد القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز.	٤
٥	%٦٨.٧	٧٢٠.٦٦	٢.٠٦٠٦	٢٢.٧	١٥	٤٨.٥	٣٢	٢٨.٨	١٩	يجمع المسئولون بالكلية/المعهد المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٥
٧	%٦٥.١٥	٨١٢٠.٦	١.٩٥٤٥	٣٤.٨	٢٣	٣٤.٨	٢٣	٣٠.٣	٢٠	يتاح للعاملين بالكلية/المعهد	٦

											الاعتراض على القرارات التي تتعلق بعملهم.	
م ٣	%٦٩.٢	٧٥٠٦٠	٢.٠٧٥٨	٢٤.٢	١٦	٤٢.٩	٢٩	٣١.٨	٢١		٧	تبنى القرارات المتعلقة بالعمل في الكلية/المعهد على الحيادية ومبدأ عدم التحيز.
مستوى متوسط	%٦٩			البعد ككل								

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالعدالة الاجرائية كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول يشرح المسؤولون جميع القرارات للموظفين بالكلية في حالة استفساراتهم عن تلك القرارات وبلغت نسبتها (٧٠.٢%)، وجاء الترتيب الثاني يتخذ المسؤولون بالكلية القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز وبلغت نسبتها (٧٠%)، بينما جاء الترتيب الثالث يطبق المسؤولون جميع القرارات على كل موظف بالكلية بدون استثناء وبلغت نسبتها (٦٩.٢%)، وجاء في نفس الترتيب تبني القرارات المتعلقة بالعمل في الكلية على الحيادية ومبدأ عدم التحيز، وجاء الترتيب الرابع يجمع المسؤولون بالكلية المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وبلغت نسبتها (٦٨.٧%)، بينما جاء الترتيب الخامس يحرص المسؤولون على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل في الكلية وبلغت نسبتها (٦٧.٧%)، بينما جاء الترتيب السادس والاخير يتاح للعاملين بالكلية الاعتراض على القرارات التي تتعلق بعملهم وبلغت نسبتها (٦٥.١٥%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول (٦٩%) وهو مستوى متوسط .

جدول رقم (١٦) (٣، ب) العدالة الإجرائية كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى. (ن=٣٤)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٦	%٦٠.٨	٧٩٦٦١	١.٨٢٣٥	٤١.٢	١٤	٣٥.٣	١٢	٢٤.٥	٨	يحرص المسئولين على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل في الجامعة/المعهد.	١
٤	%٦٣.٨	٧١٢١٣	١.٩١١٨	٢٩.٤	١٠	٥٠.٠	١٧	٢٠.٦	٧	يشرح المسئولين جميع القرارات للموظفين بالجامعة/المعهد في حالة استفساراتهم عن تلك القرارات.	٢
٥	%٦٢.٨	٧٢٨٨٣	١.٨٨٢٤	٣٢.٤	١١	٤٧.١	١٩	٢٠.٦	٧	يطبق المسئولين جميع القرارات على كل موظف بالجامعة/المعهد بدون استثناء.	٣
١	%٦٦.٦	٦٥١٣٤	٢.٠٠٠٠	٢٠.٦	٧	٥٨.٨	٢٠	٢٠.٦	٧	يتخذ المسئولين بالجامعة/المعهد القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز.	٤
٢	%٦٥.٧	٧١٧١٢	١.٩٧٠٦	٢٩.٥	٩	٥٠.٠	١٧	٢٣.٥	٨	يجمع المسئولين بالجامعة/المعهد المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٥
٧	%٥٨.٩	٦٩٨٨٧	١.٧٦٤٧	٣٨.٢	١٣	٤٧.١	١٩	١٤.٧	٥	يتاح للعاملين بالجامعة/المعهد الاعتراض على القرارات التي تتعلق بعملهم.	٦

٣	%٦٤.٧	٦٤٨٦٠	١.٩٤١٢	٢٣.٥	٨	٥٨.٨	٢٠	١٧.٦	٦	٧	تبنى القرارات المتعلقة بالعمل في الجامعة/المعهد على الحيادية ومبدأ عدم التحيز.
مستوى متوسط	%٦٣.٣			البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالعدالة الاجرائية كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء الترتيب الاول يتخذ المسؤولون بالجامعة القرارات الوظيفية باسلوب متحيز وبلغت نسبتها (٦٦.٦%)، جاء الترتيب الثاني يجمع المسؤولون بالجامعة المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وبلغت نسبتها (٦٥.٧%)، بينما جاء الترتيب الثالث تبني القرارات المتعلقة بالعمل في الجامعة على الحيادية ومبدأ عدم التحيز وبلغت نسبتها (٦٤.٧%)، وجاء الترتيب الرابع يشرح المسؤولون جميع القرارات للموظفين بالجامعة في حالة استفساراتهم عن تلك القرار وبلغت نسبتها (٦٣.٨%)، بينما جاء الترتيب الخامس يطبق المسؤولون جميع القرارات على كل موظف بالجامعة دون استثناء وبلغت نسبتها (٦٢.٨%)، وجاء الترتيب السادس يحرص المسؤولون على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل في الجامعة وبلغت نسبتها (٦٠.٨%)، بينما جاء الترتيب الاخير يتاح للعاملين بالجامعة الاعتراض على القرارات التي تتعلق بعملهم وبلغت نسبتها (٥٨.٩%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول ككل (٦٣.٣%) وهو مستوى متوسط.

جدول رقم (١٧) (٣، ج) عدالة التعاملات/العدالة التفاعلية. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس . (ن=66)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				ك	%	ك	%	ك	%		
٣	%٧٩.٨	٢٠٤٥٧	٢.٣٩٣٩	١.١	٤	٤٨.٥	٣٢	٤٥.٥	٣٠	١	تتميز العلاقات الاجتماعية بالطيبة والود والتعاون بين العاملين بالكلية/المعهد.
٢	%٨٠.٨	٥٨٣٣٧	٢.٤٢٤٢	٤.٥	٣	٤٨.٥	٣٢	٤٧.٠	٣١	٢	تسود روح التعاون والعمل الفريقي بين جميع الزملاء العاملين بالكلية/المعهد.
٥	%٧٥.٨	٦٦٨٩٩	٢.٢٧٢٧	١٢.١	٨	٤٨.٥	٣٢	٣٩.٤	٢٦	٣	يتم حل الخلافات بين الزملاء في الكلية/المعهد بشكل يتسم بالنزاهة والعدالة.
٦	%٧٤.٢	٧١٨٨٨	٢.٢٢٧٣	١٦.٧	١١	٤٢.٩	٢٩	٣٩.٤	٢٦	٤	يسود المناخ العام بالكلية/المعهد السماح بالمناقشة والحوار بين كافة العاملين بها.
٧	%٧٣.٧	٧٣٤١٢	٢.٢١٢١	١٨.٢	١١	٤٢.٤	٢٨	٣٩.٤	٢٦	٥	تتسم معاملة العاملين في الكلية/المعهد بالموضوعية وغياب التفريق بينهم.
٣م	%٧٨.٨	٧١٥٤٦	٢.٣٦٣٦	١٢.٦	٩	٣٦.٤	٢٤	٥٠.٠	٣٣	٦	يتم مراعاة البعد الانساني في حالة الظروف الخاصة لبعض العاملين بالكلية/المعهد.
١	%٨٤.٩	٥٨٦٥٦	٢.٥٤٥٥	٤.٥	٣	٣٦.٤	٢٤	٥٩.١	٣٩	٧	مسئولي المباشر بالكلية/المعهد صادق وصریح معي في كل الأحوال.

مستوى مرتفع	٧٨.٣%		البعد ككل
-------------	-------	--	-----------

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بعدالة التعاملات/العدالة التفاعلية كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول مسؤلى المباشر بالكلية صادق وصريح معى فى كل الاحوال وبلغت نسبتها (٨٤.٩%)، وجاء الترتيب الثانى تسود روح التعاون والعمل الفريقي بين جميع الزملاء العاملين بالكلية وبلغت نسبتها (٨٠.٨%)، وجاء الترتيب الثالث تتميز العلاقات الاجتماعية بالطيبة والود والتعاون بين العاملين بالكلية وبلغت نسبتها (٧٩.٨%)، وجاء فى نفس الترتيب يتم مراعاة البعد الانسانى فى حالة الظروف الخاصة لبعض العاملين بالكلية، بينما جاء الترتيب الرابع يتم حل الخلافات بين الزملاء فى الكلية بشكل يتسم بالنزاهة والعدالة وبلغت نسبتها (٧٥.٨%)، وجاء الترتيب الخامس يسود المناخ العام بالكلية السماح بالمناقشة والحوار بين كافة العاملين بها وبلغت نسبتها (٧٤.٢%)، بينما جاء الترتيب السادس والاخير تتسم معاملة العاملين فى الكلية بالموضوعية وغياب التفريق بينهم وبلغت نسبتها (٧٣.٧%)، وبلغت النسبة التقديرية للجدول ككل (٧٨.٣%) وهو مستوى مرتفع .

جدول رقم (١٨) (٣، ج) عدالة التعاملات/ العدالة التفاعلية. كما يحددها الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى.
(ن=٣٤)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		إلى حد ما		موافق			
				%	ك	%	ك	%	ك		
١	٧٩.٤%	٦٥٢٠.٢	٢.٣٨٢٤	٨.٨	٣	٤٤.١	١٥	٤٧.١	١٦	تتميز العلاقات الاجتماعية بالطيبة والود والتعاون بين العاملين بالجامعة/المعهد.	١
٤	٧٤.٥%	٦٥٤٠.٧	٢.٢٣٥٣	١١.٨	٤	٥٢.٩	١٨	٣٥.٣	١٢	تسود روح التعاون والعمل الفريقي بين جميع الزملاء العاملين بالجامعة/المعهد.	٢
٥	٧٣.٦%	٧٢٩٤.٤	٢.٢٠٥٩	١٧.٦	٦	٤٤.١	١٥	٣٨.٢	١٣	يتم حل الخلافات بين الزملاء فى الجامعة/المعهد بشكل يتسم بالنزاهة والعدالة.	٣
٣	٧٣.٦%	٦٨٦٦.٤	٢.٢٠٥٩	١٤.٧	٥	٥٠.٠	١٧	٣٥.٣	١٢	يسود المناخ العام بالجامعة/المعهد السماح بالمناقشة والحوار بين كافة العاملين بها.	٤
٧	٧٠.٦%	٨٠٧٧.٢	٢.١١٧٦	٢٦.٥	٩	٣٥.٣	١٢	٣٨.٢	١٣	تتسم معاملة العاملين فى الجامعة/المعهد بالموضوعية وغياب التفريق بينهم.	٥
٢	٧٨.٤%	٦٩١١.٧	٢.٣٥٢٩	١١.٨	٤	٤١.٢	١٤	٤٧.١	١٦	يتم مراعاة البعد الانسانى فى حالة الظروف الخاصة لبعض العاملين بالجامعة/المعهد.	٦
٣	٧٦.٥%	٧٥٩٩.٦	٢.٢٩٤١	١٧.٦	٦	٣٥.٣	١٢	٤٧.١	١٦	مسؤلى المباشر بالجامعة/المعهد صادق وصريح معى فى كل الاحوال.	٧
مستوى متوسط	٦٤.٧%			البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بعدالة التعاملات كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء الترتيب الاول تتميز العلاقات الاجتماعية بالطيبة والود والتعاون بين العاملين بالجامعة وبلغت نسبتها (٧٩.٤%)، وجاء الترتيب الثاني يتم مراعاة البعد الانساني في حالة الظروف الخاصة لبعض العاملين بالجامعة وبلغت نسبتها (٧٨.٤%)، بينما جاء الترتيب الثالث مسؤلى المباشر بالجامعة صادق وصريح معى فى كل الاحوال وبلغت نسبتها (٧٦.٥%)، وجاء الترتيب الرابع تسود روح التعاون والعمل الفريقي بين جميع الزملاء العاملين بالجامعة وبلغت نسبتها (٧٤.٥%)، وجاء الترتيب الخامس النسبة التقديرية (٧٣.٦%) لكل من: يتم حل الخلافات بين الزملاء فى الجامعة بشكل يتسم بالنزاهة والعدالة، يسود المناخ بالجامعة السماح بالمناقشة والحوار بين كافة العاملين بها، وجاء الترتيب السادس والاخير تتسم معاملة العاملين فى الجامعة بالموضوعية وغياب التفريق بينهم وبلغت نسبتها (٧٠.٦%)، وبلغت النسبة التقديرية للجدول ككل (٦٤.٧%) وهو مستوى متوسط .

جدول رقم (١٩) (٣، د) العدالة التقييمية. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس . (ن=66)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الترتيب	
		موافق		إلى حد ما		غير موافق						
		ك	%	ك	%	ك	%					
		٢٩	٤٣.٩	٢٦	٤٠.٩	١٠	١٥.٢					
١	تعتمد الادارة المسئولة عن تقييم اداء العاملين فى الكلية/المعهد على مايبذله العامل فعلا وما يحققه من ايجاز فى العمل.	٢٩	٤٣.٩	٢٦	٤٠.٩	١٠	١٥.٢	٢٠٨٧٩	٧١٨٢٣	٧٦.٣%	١	
٢	احصل على الفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت اداء متميزا بالكلية/المعهد.	٢٩	٤٣.٩	٢٦	٤٠.٩	١١	١٦.٧	٢٠٧٢٧	٧٣٤٧٥	٧٥.٨%	٢	
٣	تتوافر لدى معرفة تامة بالمعايير التى يتم من خلالها تقييم ادائى المهنى بالكلية/المعهد.	٢٥	٣٧.٩	٢٩	٤٣.٩	١٢	١٨.٢	٢٠١٩٧	٧٢٧٩٠	٧٣.٢%	٣	
٤	تتوافر لدى فرصة فى الاعتراض على تقييم ادائى المهنى بالكلية/المعهد إذا شعرت أنه غير عادل.	٢١	٣١.٨	٢٩	٤٣.٩	١٦	٢٤.٨	٢٠٣٠٣	٧٨٣٨٧	٦٧.٧%	٥	
٥	تستخدم الادارة المسئولة بالكلية/المعهد طرق حديثة وموضوعية فى عملية تقييم الاداء لتجنب التحيز.	٢٥	٣٧.٩	٢١	٣١.٨	٢٠	٣٠.٣	٢٠٧٥٨	٨٢٨٥٤	٦٩.٢%	٤	
		البعد ككل								٧٢.٤%	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالعدالة التقييمية كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول تعتمد الادارة المسؤلة عن تقييم اداء العاملين فى الكلية على مايبذله العامل فعلا وما يحققه من ايجاز فى العمل وبلغت نسبتها (٧٦.٣%)، وجاء الترتيب الثاني احصل على الفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت اداء متميز بالكلية وبلغت نسبتها (٧٥.٨%)، بينما جاء الترتيب الثالث تتوافر لدى فرصة فى الاعتراض على تقييم ادائى

المهني بالكلية اذا شعرت انه غير عادل وبلغت نسبتها (٧٣.٢%)، وجاء الترتيب الرابع تستخدم الادارة المسؤولة بالكلية طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الاداء لتجنب التحيز وبلغت نسبتها (٦٩.٢%)، بينما جاء الترتيب الخامس تتوافر لدى فرصة في الاعتراض على تقييم تدائي المهني بالكلية اذا شعرت انه غير عادل وبلغت نسبتها (٦٧.٧%)، وبلغت النسبة العامة للجدول ككل (٧٢.٤%) وهو مستوى مرتفع.

جدول رقم (٢٠) (٣، د) العدالة التقييمية. كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالي. (ن=٣٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	تعتمد الادارة المسؤولة عن تقييم اداء العاملين في الكلية/المعهد على ما يبذله العامل فعلا وما يحققه من انجاز في العمل.	١٢	٣٥.٣	١٦	٤٧.١	٦	١٧.٦	٧١٦٥٠	٧٢.٦%	٢	
٢	احصل على الفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت اداء متميزا بالكلية/المعهد.	٩	٢٦.٥	١٣	٣٨.٢	١٢	٣٥.٣	٧٩٢٦٨	٦٣.٧%	٥	
٣	تتوافر لدى معرفة تامة بالمعايير التي يتم من خلالها تقييم ادائي المهني بالكلية/المعهد.	١١	٣٢.٤	١٩	٥٥.٩	٤	١١.٨	٦٤٠٩٩	٧٣.٥%	١	
٤	تتوافر لدى فرصة في الاعتراض على تقييم ادائي المهني بالكلية/المعهد اذا شعرت انه غير عادل.	١٠	٢٩.٤	١٧	٥٠.٠	٧	٢٠.٦	٧١٢١٣	٦٩.٦%	٣	
٥	تستخدم الادارة المسؤولة بالكلية/المعهد طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الاداء لتجنب التحيز.	٩	٢٦.٥	١٥	٤٤.١	١٠	٢٩.٤	٧٥٨٢٠	٦٥.٧%	٤	
البعد ككل										٦٩.١%	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن: ابعاد العدالة التنظيمية فيما يتعلق بالعدالة التقييمية كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء الترتيب الاول تتوافر لدى معرفة تامة بالمعايير التي يتم من خلالها تقييم ادائي المهني بالكلية وبلغت نسبتها (٧٣.٥%)، وجاء الترتيب الثاني تعتمد الادارة المسؤولة عن تقييم اداء العاملين في الكلية على ما يبذله العامل فعلا وما يحققه من انجاز في العمل وبلغت نسبته (٧٢.٦%)، وجاء الترتيب الثالث تتوافر لدى فرصة في الاعتراض على تقييم ادائي المهني بالكلية اذا شعرت انه غير عادل وبلغت نسبته (٦٩.٦%)، بينما جاء الترتيب الرابع تستخدم الادارة المسؤولة بالكلية طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الاداء لتجنب التحيز وبلغت نسبته (٦٥.٧%)، بينما جاء الترتيب الخامس والاطير احصل على الفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت اداء متميز بالكلية وبلغت نسبته (٦٣.٧%)، وبلغت النسبة التقديرية العامة للجدول (٦٩.١%) وهو مستوى متوسط.

رابعاً: (٤) تحديد الصعوبات والمعوقات التي تحد من تحقيق العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي.

جدول رقم (٢١) تحديد الصعوبات والمعوقات التي تحد من تحقيق العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس . (ن=٦٦)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	انخفاض راتب العاملين بالكلية/المعهد بالنسبة للجهد المبذول.	٤٤	٦٦,٧	١٨	٢٧,٣	٤	٦,١	٢.٦٠٦١	٦٠٤٥٧	٨٦,٩%	٣
٢	قلة الإمتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية/المعهد بالنسبة للمسئوليات المكلفين بها.	٤٧	٧١,٢	١٧	٢٥,٨	٢	٣,٠	٢.٦٨١٨	٥٣٠٨٧	٨٩,٤%	١
٣	قلة الإمتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية/المعهد بالنسبة لساعات العمل المحددة.	٤٣	٦٥,٢	١٨	٢٧,٣	٥	٧,٦	٢.٥٧٥٨	٦٣٣٩٣	٨٥,٩%	٤
٤	قلة الإمتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية/المعهد بالنسبة لضغوط العمل التي تواجههم.	٤٩	٦٩,٧	١٨	٢٧,٣	٢	٣,٠	٢.٦٦٦٧	٥٣٥٨٩	٨٨,٩%	٢
٥	انعدام الفرصة في ابداء الرأي لاي قرار أو إجراء أضر بالعاملين بالكلية/المعهد.	٣٢	٤٨,٥	٢٢	٣٣,٣	١٢	١٨,٢	٢.٣٠٣٠	٧٦٣٩٩	٧٦,٨%	٦
٦	من الصعب وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالكلية/المعهد بسهولة.	٣١	٤٧,٠	٢٢	٣٣,٣	١٣	١٩,٧	٢.٢٧٢٧	٧٧٥٥٠	٧٥,٨%	٨
٧	يسمح لبعض الموظفين الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالكلية/المعهد ويمنع منها آخرون.	٣٠	٤٥,٥	٢٥	٣٧,٩	١١	١٦,٧	٢.٢٨٧٩	٧٣٩٣٤	٧٦,٣%	٧
٨	تجاهل المسئولين بالكلية/المعهد الحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين.	٣٠	٤٥,٥	٢٠	٣٠,٣	١٦	٢٤,٢	٢.٢١٢١	٨١٣٦٤	٧٣,٧%	٩
٩	قرارات المسئولين بالكلية/المعهد يغلب عليها القموض.	٣٦	٥٤,٥	٢٢	٣٤,٨	٧	١٠,٦	٢.٤٣٩٤	٦٨٢٢٨	٨١,٣%	٥
مستوى مرتفع		البعد ككل								٨١,٧%	

يوضح الجدول السابق ان: الصعوبات والمعوقات التي تحد من تحقيق العدالة التنظيمية كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول قلة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية بالنسبة للمسئوليات الكلفين بها وبلغت نسبتها (٨٩.٤%)، وجاء الترتيب الثاني قلة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية بالنسبة لضغوط العمل التي تواجههم وبلغت نسبتهم (٨٨.٩%)، وجاء الترتيب الثالث انخفاض راتب العاملين بالكلية بالنسبة للجهد المبذول وبلغت نسبتها (٨٦.٩%)، بينما جاء الترتيب الرابع قلة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية بالنسبة لساعات العمل المحددة زلغت

نسبتها (٨٥.٩%)، وجاء الترتيب الخامس قرارات المسؤولين يغلب عليها الغموض وبلغت نسبتها (٨١.٣%)، وجاء الترتيب السادس انعدام الفرصة في ابداء الراى لاي قرار او اجراء اضر بالعملين بالكلية وبلغت نسبتها (٧٦.٨%)، بينما جاء الترتيب الاخير تجاهل المسؤولين بالكلية الحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين وبلغت نسبتها (٧٣.٧%)، وبلغت النسبة التقديرية العمة للجدول (٨١.٧%) وهو مستوى مرتفع

جدول رقم (٢٢) تحديد الصعوبات والمعوقات التي تحد من تحقيق العدالة التنظيمية لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي. كما يحددها كما يحددها الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالي. (ن=٣٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	انخفاض راتب العاملين بالجامعة/ المعهد. بالنسبة للجهد المبذول.	٢٧	٧٩.٤	٧	٢٠.٦	٠	٠	٢.٧٩٤١	٤١٠.٤٣	%٩٣.١	١
٢	قلة الإمتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة للمسئوليات المكلفين بها.	٢٥	٧٣.٥	٨	٢٣.٥	١	٢.٩	٢.٧٠٥٩	٥٢٣٩٤	%٩٠.٢	٢
٣	قلة الإمتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة لساعات العمل المحددة.	٢٥	٧٣.٥	٨	٢٣.٥	١	٢.٩	٢.٧٠٥٩	٥٢٣٩٤	%٩٠.٢	٣
٤	قلة الإمتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة لضغوط العمل التي تواجههم.	٢٤	٧٠.٦	١٠	٢٩.٤	٠	٠	٢.٧٠٥٩	٤٦٢٥٠	%٩٠.٢	٤
٥	انعدام الفرصة في ابداء الراى لاي قرار او اجراء اضر بالعملين بالجامعة/ المعهد.	٢٠	٥٨.٨	١١	٣٣.٤	٣	٨.٨	٢.٥٠٠٠	٦٦٢٨٧	%٨٣.٣	٥
٦	من الصعب وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة/ المعهد بسهولة.	١٣	٣٨.٢	١٥	٤٤.١	٦	١٧.٦	٢.٢٠٥٩	٧٢٩٤٤	%٧٥.١	٩
٧	يسمح لبعض الموظفين الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة/ المعهد ويمنع منها اخرون	١٤	٤١.٢	١٧	٥٠.٠	٣	٨.٨	٢.٣٢٣٥	٦٣٨٢١	%٧٧.٥	٧
٨	تجاهل المسؤولين بالجامعة/ المعهد الحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين.	١٥	٤٤.١	١٥	٤٤.١	٤	١١.٨	٢.٣٢٣٥	٦٨٤٠.٤	%٧٧.٥	٧
٩	قرارات المسؤولين بالجامعة/ المعهد يغلب عليها الغموض.	١٧	٥٠.٠	١٤	٤١.٢	٣	٨.٨	٢.٤١١٨	٦٥٦٧٩	%٨٠.٤	٦
	المجموع ككل									%٨٤.٢	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق ان: الصعوبات والمعوقات التي تحد من تحقيق العدالة التنظيمية كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء الترتيب الاول انخفاض راتب العاملين بالجامعة بالنسبة للجهد المبذول وبلغت نسبتها (٩٣.١%)، وجاء الترتيب الثانى النسبة التقديرية (٩٠.٢%) لكل من: قلة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة بالنسبة

للمسئوليات المكلفين بها، قلة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة بالنسبة لساعات العمل المحددة، قلة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة بالنسبة للضغوط التي تواجههم، بينما جاء الترتيب الثالث انعدام الفرصة لى ابداء الراى لاي قرار او اجراء اضر بالعاملين وبلغت نسبتها (٨٣.٣%)، وجاء الترتيب الرابع قرارات المسؤولين بالجامعة يغلب عليها الغموض وبلغت نسبتها (٨٠.٤%)، وجاء الترتيب الخامس بنسبة (٧٧.٥%) لكل من: يسمح لبعض الموظفين الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة المتصلة بعملهم ويمنع منها اخرون، تجاهل المسؤولين بالجامعة الحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين وجاء الترتيب الاخير من الصعب وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة بسهولة وبلغت نسبتها (٧٥.١%)، وبلغت النسبة التقديرية للجدول ككل (٨٤.٢%) وهو مستوى مرتفع خامساً: (٥) تحديد الرؤية المستقبلية المقترحة لزيادة العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى. جدول رقم (٢٣) الرؤية المستقبلية المقترحة لزيادة العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفى للعاملين بمؤسسات التعليم العالى. كما يحددها الخبراء من أعضاء هيئة التدريس .

(ن=٦٦)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	زيادة راتب العاملين بالكلية/المعهد بالنسبة للجهد المبذول.	٥٩	٥٩.٤	٦	٩.١	١	١.٥	٢.٨٧٨٨	٣٧٢٧٣	٩٦%	٤
٢	رفع الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية/المعهد بالنسبة للمسئوليات المكلفين بها.	٥٩	٨٩.٤	٥	٧.٦	٢	٣.٠	٢.٨٦٣٦	٤٢٥٥٨	٩٥.٥%	٦
٣	زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية/المعهد بالنسبة لساعات العمل المحددة.	٣٠	٩٠.٩	٥	٧.٦	١	١.٥	٢.٨٩٣٩	٣٥٦٤٣	٩٦.٥%	٣
٤	زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية/المعهد بالنسبة لضغوط العمل التي تواجههم.	٦٦	٩٢.٤	٤	٦.٦	١	١.٥	٢.٩٠٩١	٣٣٨٦٥	٩٧%	١
٥	اتاحة الفرصة فى ابداء الراى لاي قرار او اجراء اضر بالعاملين بالكلية/المعهد.	٥٩	٨٩.٤	٥	٧.٦	٢	٣.٠	٢.٨٦٣٦	٤٢٥٥٨	٩٥.٥%	٦
٦	تيسير وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالكلية/المعهد بسهولة.	٥٨	٨٧.٩	٧	١٠.٦	١	١.٥	٢.٨٦٣٦	٣٨٧٧٥	٩٥.٥%	٦
٧	المساواة بين الموظفين فى الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالكلية/المعهد دون تمييز.	٦٦	٩٠.٩	٦	٩.١	٠	٠	٢.٩٠٩١	٢٨٩٦٨	٩٧%	١
٨	اهتمام المسؤولين بالكلية/المعهد بالحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين.	٥٥	٨٣.٣	١٠	١٥.٢	١	١.٥	٢.٨١٨٢	٤٢٦٤٠	٩٤%	٩
٩	وضوح قرارات المسؤولين بالكلية/المعهد لجميع العاملين.	٥٨	٨٧.٩	٨	١٢.١	٠	٠	٢.٨٧٨٨	٣٢٨٨٧	٩٦%	٤

مستوى مرتفع	%٩٥.٩		البعد ككل
-------------	-------	--	-----------

يوضح الجدول السابق ان: الرؤية المستقبلية المقترحة لزيادة العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفي كما يحددها اعضاء هيئة التدريس جاء الترتيب الاول زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالنسبة لضغوط العمل التي تواجههم وبلغت نسبتها (٩٧%)، وجاء في نفس الترتيب المساواة بين الموظفين في الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالكلية دون تمييز، وجاء الترتيب الثاني زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية بالنسبة لساعات العمل وبلغت نسبتها (٩٦.٥%)، وجاء الترتيب الثالث النسبة التقديرية (٩٦%) لكل من: زيادة راتب العاملين بالنسبة للجهد المبذول، وضوح قرارات المسؤولين بالكلية لجميع العاملين، وجاء الترتيب الرابع النسبة التقديرية (٩٥.٥%) لكل من: رفع الامتيازات الوظيفية للعاملين بالكلية بالنسبة للمسؤوليات المكلفين بها، اتاحة الفرصة في ابداء الراى لاي قرار او اجراء اضر بالعاملين بالكلية، تيسر وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالكلية بسهولة، وجاء الترتيب الاخير اهتمام الامسؤولين بالكلية بالحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين وبلغت نسبتها (٩٤%)، وبلغت النسبة التقديرية للجدول (٩٥.٩%) وهو مستوى مرتفع.

جدول رقم (٢٤) الرؤية المستقبلية المقترحة لزيادة العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالى. كما يحددها كما يحددها الموظفين والقيادات الاكاديمية بمؤسسات التعليم العالى. (ن=٣٤)

الترتيب	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
				غير موافق		الى حد ما		موافق			
				ك	%	ك	%	ك	%		
٦	%٩٢.٢	٦٠٥٩٧	٢.٧٦٤٧	٨.٨	٣	٥.٩	٢	٨٥.٣	٢٩	زيادة راتب العاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة للجهد المبذول.	١
٢	%٩٤.١	٤٥٨٦٣	٢.٨٢٣٥	٢.٩	١	١١.٨	٤	٨٥.٣	٢٩	رفع الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة للمسؤوليات المكلفين بها.	٢
٦	%٩٢.٢	٥٥٣٧١	٢.٧٦٤٧	٥.٩	٢	١١.٨	٤	٨٢.٤	٢٨	زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة لساعات العمل المحددة.	٣
٦	%٩٢.٢	٥٥٣٧١	٢.٧٦٤٧	٥.٩	٢	١١.٨	٤	٨٢.٤	٢٨	زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة/ المعهد بالنسبة لضغوط العمل التي تواجههم.	٤
٥	%٩٣.١	٤٧٨٦٠	٢.٧٩٤١	٢.٩	١	١٤.٧	٥	٨٢.٤	٢٨	اتاحة الفرصة في ابداء الراى لاي قرار او اجراء اضر بالعاملين بالجامعة/ المعهد.	٥
١	%٩٥.١	٣٥٩٤٩	٢.٨٥٢٩	٠	٠	١٤.٧	٥	٨٥.٣	٢٩	تيسير وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة/ المعهد بسهولة.	٦
٢	%٩٤.١	٤٥٨٦٣	٢.٨٢٣٥	٢.٩	١	١١.٨	٤	٨٥.٣	٢٩	المساواة بين الموظفين في الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة/ المعهد دون تمييز.	٧

٢	%٩٤.١	٥٢٠٥٢	٢.٨٢٣٥	٥.٩	٢	٥.٩	٢	٨٨.٢	٣٠	اهتمام المسؤولين بالجامعة/ المعهد بالحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين.	٨
٩	%٩١.٢	٤٤٧٨١	٢.٧٣٥٣	٠	٠	٢٦.٥	٩	٧٣.٥	٢٥	وضوح قرارات المسؤولين بالجامعة/ المعهد لجميع العاملين.	٩
مستوى مرتفع	%٩٣.١			البعد ككل							

يوضح الجدول السابق ان: الرؤية المستقبلية المقترحة لزيادة العدالة التنظيمية ومواجهة الاحتراق الوظيفي كما يحددها الموظفون والقيادات الاكاديمية جاء الترتيب الاول تيسير وصول العاملين للمعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة بسهولة وبلغت نسبتها (٩٥.١%)، وجاء الترتيب الثانى بنسبة تقديرية (٩٤.١%) لكل من: رفع الامتيازات الوظيفية للعاملين بالجامعة بالنسبة للمسؤوليات المكلفين بها، المساواة بين الموظفين فى الحصول على المعلومات المتصلة بعملهم بالجامعة دون تمييز، اهتمام المسؤولين بالجامعة بالحقوق الوظيفية والانسانية للعاملين، بينما جاء الترتيب الثالث اتاحة الفرصة فى ايداء الراى لاي قرار او اجراء اضرر بالعاملين وبلغت نسبتها (٩٣.١%)، وجاء الترتيب الرابع بنسبة (٩٢.٢%) لكل من: زيادة راتب العاملين بالجامعة بالنسبة للجهد المبذول، زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالنسبة لساعات العمل، زيادة الامتيازات الوظيفية للعاملين بالنسبة لضغوط العمل التى تواجههم، بينما جاء الترتيب الاخير وضوح قرارات المسؤولين بالجامعة لجميع العاملين وبلغت نسبتها (٩١.٢%)، وبلغت النسبة التقديرية للجدول ككل (٩٣.١%) وهو مستوى مرتفع.

أولاً : المراجع العربية

- ١- عماد نور الدين: العدالة التنظيمية وأهميتها فى تحقيق أهداف المنظمة، بحث منشور، اتحاد جمعيات التنمية الادارية، مج ١٦، ٢٤، ٢٠٠٨.
- ٢- حمزة فطاس وأخرون: العدالة التنظيمية الابعاد والنظريات المفسرة لها، مجلة علوم الانسان والمجتمع، ٢٠١٨، ٣٤٨.
- ٣- ياسر فتحى الهنداوى: إدارة المدرسة وإدارة الفصل: أصول نظرية وقضايا معاصرة، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، (٢٠١٢).
- ٤- راضية بنت سليمان بن ناصر: القيادة الاخلاقية، عمان، دار المنهل للنشر والتوزيع، ٢٠١٢.
- ٥- محمدهاشمى: نظرية العدالة عند جون رولز: نحو تعاقد اجتماعى مغاير، عمان، دار المنهل، ٢٠١٤.
- ٦- مهدي صالح مهدي: الفكر الادارى والقيادى الحديث، الاردن، دار اليازورى للنشر والتوزيع، ٢٠٢١.
- ٧- خليل عوض القيسى: المناخ الأخلاقى وعلاقته بالاحتراق النفسى والالتزام التنظيمى، الاردن، دار اليازورى للنشر والتوزيع، ٢٠١٩.
- ٨- حسين عمر سليمان، عبدالودود أحمد الريدى: علم النفس الرياضى، عمان، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، (٢٠٢١).
- ٩- عبدالحكيم عبدالسميع رمضان: ظاهرة الاحتراق الوظيفى: أبعادها ومصادرها: دراسة على مدرسى المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية، بحث منشور، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ٢٠٢٠.

ثانيا : المراجع الأجنبية

1- Gurugram, Kanwal Kapil: Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' inrole performance and organizational cynicism through organizational trust ,Department of Human Resource, Management Development Institute, India, 2016.

2- Khawaja Jehanzeb: The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior Power distance as moderator, Department of Management Sciences, GIFT University, Gujranwala, Pakistan, and Jagannath Mohanty Institute of Management Technology, Ghaziabad, India, 2019.

3- Rami M. Ayoubi and Hiba Massoud: Transformational leadership, organizational justice and organizational outcomes A study from the higher education sector in Syria, California, USA, 2019.

4- R Crawshaw, Russell Cropanzano: Organizational justice New insights from behavioural ethics, Canada, human relations, 2013.

5- Marko Elovainio, Mika Kivimäki: Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health, Vol 92, No. 1 American Journal of Public Health Elovainio et al, 2002.

6- Russell Cropanzano, David E. Bowen: The Management of Organizational Justice, Academy of Management Perspectives, 2007.

7- Jerald Greenberg, Jason A. Colquitt: Handbook of Organizational Justice, Lawrence Erlbaum Associates, Taylors, Francis Group New York London, 2005.

8- Tan Fee Yean: Article in Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2016.