

مستوى الضغوط المهنية لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة
- دراسة ميدانية -

The level of occupational stress among workers of the dry grains and legumes cooperative in the state of M'sila - A field study-

دهمش سميرة¹،*، محمد الأزهر بالقاسمي²

¹ جامعة برج بوعرييج (الجزائر)، مخبر المهارات الحياتية، samira.dehmeche@univ-bba.dz

² جامعة برج بوعرييج (الجزائر)، mohammedlazher.belkacemi@univ-bba.dz

تاريخ الاستلام : 2024/01/12 ؛ تاريخ القبول : 2024/03/04

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية وفق أبعادها (الظلم التنظيمي، السلوك الانتقامي) لدى عينة من عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، كما تم تطبيق استبيان الضغوط المهنية على عينة قوامها (97) عامل من عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة. بعد معالجة البيانات توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع في الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة في كل من أبعادها (الظلم التنظيمي، السلوك الانتقامي)، وهذا يثبت أن الظلم التنظيمي يعد مصدرا من مصادر الضغوط المهنية، والسلوك الانتقامي هو محصلة الشعور بالظلم التنظيمي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة، وقد تم مناقشة هذه النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة. **الكلمات المفتاحية:** الضغوط المهنية؛ الظلم التنظيمي؛ السلوك الانتقامي.

Abstract : This study aimed to reveal the level of occupational stress according to its dimensions (organizational injustice, retaliatory behavior) among a sample of workers from the dry grains and legumes cooperative in the state of M'sila. To achieve the objectives of the study, a descriptive approach was used, and an occupational stress questionnaire was applied to a sample of (97) workers. One of the workers of the dry grains and legumes cooperative in the state of M'sila.

After processing the data, the study found a high level of occupational pressure among the study sample in each of its dimensions (organizational injustice, retaliatory behavior). This proves that organizational injustice is a source of occupational pressure, and retaliatory behavior is the result of the feeling of organizational injustice among grain cooperative workers. and dry legumes. These results have been discussed in light of the results of previous studies.

Keywords : Professional pressures ; Organizational injustice ; Vindictive behavior.

1- مقدمة

تُعتبر الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته شديدة التأثير عليه بمقدار إدراكه لها وإحساسه بها، فهي تؤدي إلى الضيق والاستياء والقلق والخوف ولعل الضغوط المهنية هي أشد ما يواجهه الفرد وذلك لشدة أهمية العمل في حياته وأهميته في تحديد قيمته وإثبات ذاته.

فأصبحت الظاهرة الأكثر صعوبة في المنظمات على مدى عقود وكانت موضع اهتمام الباحثين لسنوات عديدة، ومجموعة متنامية من الأبحاث تسعى جاهدة للإشارة إلى مصادرها والأعراض الناتجة عنها واستراتيجيات التعامل معها.

ومن أهم المصادر التي ساهمت في ظهور الضغوط المهنية هي: التنافسية والتطور التكنولوجي والتحديات العالمية الجديدة، ومنظمات مبنية على ظروف سيئة وصعبة للعمل وأساليب إدارة هجومية تفتقر إلى الإنصاف ترتبط بمدى رؤية الموظفين للقرارات الصادرة في حقهم، والإجراءات التي يتم التعامل بها أثناء عملية اتخاذ هذه القرارات كمؤشر لمكانتهم في المنظمة والتي تظهر صفات التهكم والغضب والعدوانية كتعبير عند الشعور بالظلم.

وهو تجربة غير متكافئة في مكان عمل غير عادل و اعتبره العديد من العلماء من أهم مصادر ضغوط العمل (Murtaza, 2017).

ومن أوائل النظريات التي حاولت بلورة فهمنا للإنصاف هي نظرية المساواة لـ آدمز (Adams 1965) والتي بُنيت على مبدأ المقارنة الاجتماعية مع الآخرين، أي أن الفرد يقوم بعملية مقارنة بين ما يقدمه وما يحصل عليه في مقابل ما يقدمه الآخرون وما يحصلون عليه، فإذا شعر الفرد بعدم المساواة فإنه يندفع لتغيير الوضع (الخضر و جاد الرب، 2019، ص7)

وفي نظريته "الجور" لسنة (1966) أكد أن عدم المساواة تتسبب في نسبة كبيرة من عدم الرضا وأن المظالم والإضرابات الصناعية ناتجة عن عدم المساواة في الأجور (Adams, 1981, p1).

هناك حقيقة في الواقع ودليل قوي يظهر أن الناس الذين تتم معاملتهم بشكل غير عادل في وظائفهم يعانون من صدمة ويتعرضون لمشاعر من الضيق والتوتر (Greenberg, 2004, p1).

وتفترض نظرية الحفاظ على الذات الاجتماعية (SSPT) أن التهديد التقييمي الاجتماعي يستحضر الشعور بالخزي الذي يشكل بعد ذلك استجابة نفسية بيولوجية منسقة وهذا مدعوم في دراسات الإجهاد الحاد، وقدم ديكسون وآخرون (Dikrson and others, 2004) أدلة لهذا الرأي بأن التهديد التقييمي الاجتماعي هو عنصر رئيسي في تفعيل المحور الوطائي، النخامي، الكظري (HPA) الذي يفرز هرمون الكورتيزول (هرمون الإجهاد) وأظهرت الدراسة أن ضغوطات العمل التي تضمنت تقييماً اجتماعياً مرتفعاً وكانت القدرة على التحكم فيه منخفضة يكون هرمون الإجهاد في أعلى مستوياته (Rohleder, Chen, Wolf, & Miller, 2008, p523).

وأثبت يونغ (Wong, 2013) في دراسة له أن إفراز الكورتيزول مفيد لأنه يحشد موارد الطاقة في الجسم من أجل التعامل مع التهديدات التقييمية الاجتماعية إلا أن زيادة نشاطه تروج للسلوك الاندفاعي

والمحفوف بالمخاطر وتبعد موارد الطاقة التي كان من الممكن استخدامها لتنظيم سلوك التحكم وبالتالي فإن نتائج نشاط الكورتيزول يزيد من إظهار السلوك المنحرف (Yang & Bauer, 2013,p7).

الإدراك المنخفض للعدالة يرتبط بالسلوك السلبي كإنخفاض الرضا ونقص الدافعية وزيادة التغيب والتمارض والصراع، كما وجدت دراسات أن انخفاض مستوى الثقة بالرئيس والمنظمة يؤدي إلى ارتفاع معدلات السرقات وإتلاف ممتلكات المنظمة (الخضر و جاد الرب، 2019، ص7).

وأظهرت دراسة روبنسون وبانت (1995) في الولايات المتحدة الأمريكية خسارة تقدر بنحو (200) مليار دولار أمريكي سنويا من الانحرافات السلوكية السلبية للموظف، ومن النتائج التي توصل إليها المؤلفان أن من 33% إلى 75% من الموظفين يشاركون في السلوكيات السلبية التالية: السطو والاحتيال والاختلاس والتجسس والتخريب والتعيب والعدوان (Mendonça & Tamayo, 2004).

وقدم الباحثان فولجر وسكارلكي (Foljer & scarelky 1997) من أهم الرواد في دراسة السلوك الانتقامي في مجال المنظمات دراسات عديدة حول قضايا الانتقام وسوء المعاملة في العمل، وأكدوا على العنف والعداء كردود لتصور الظلم (Ferreira, Martins, Santos, & Dutra, 2018, p775).

الانتقام هو سلوك ينشأ بسبب تصور الظلم في البيئة المحيطة والتي من خلالها يطور الفرد طرقاً للتفاعل، ويمكن اعتبار السلوك الانتقامي آلية للدفاع والمقاومة وطريقة للتغلب على الخلاف ليعيد الفرد إحساسه بالتوازن في وظيفته وحمايته من المعاناة على الرغم من أن هذا ينذر بانخفاض أدائه في العمل (Martins, et al., 2018, p54).

استنتج الباحثون أن الأفراد الذين يرون العدالة في العمل يظلون راضين ويظهرون التزاما عاليا مع منظماتهم ولديهم نوايا أقل للخروج منها وتركها، في المقابل الأفراد الذين يشعرون بعدم العدالة والإنصاف يظهرون سلوك الانتقام وإنخفاض في الأداء، ويمكن رؤية الظلم التنظيمي في الكثير من ممارسات الإدارة وتختلف تصورات الموظفين فيما يتعلق بالظلم إلا أنه عالمي ومعترف به وهناك دليل متزايد على أن الظلم هو قضية رئيسية تؤثر على الصحة النفسية والجسدية لأعضاء المنظمة.

مع فقدان قيم العدالة والإنصاف وانتشار ثقافة المحسوبية والمحابة وعدم الإحساس بالآخر ينتهي الأمر بمزيد من الضغط والقهر، ويترتب عن ذلك سلوك الانتقام الذي يولد عدم فعالية المنظمات في الوفاء بأدوارها المختلفة وأهدافها المسطرة. من هنا جاءت هذه الاشكالية للكشف عن مستوى الضغوط المهنية في مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.

انطلاقا مما سبق يمكننا طرح التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة؟
- 2- ما مستوى الضغوط المهنية في بعد الظلم التنظيمي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة؟
- 3- ما مستوى الضغوط المهنية في بعد السلوك الانتقامي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة؟

1.1- فرضيات الدراسة :

نسعى من خلال هذه الدراسة لاختبار الفرضيات التالية:

- 1- يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.
- 2- يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية في بعد الظلم التنظيمي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.
- 3- يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية في بعد السلوك الانتقامي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.

2.1- أهمية الدراسة:

- يكتسب البحث أهميته البالغة من أهمية الثلاث: موضوع البحث، عينة البحث، مؤسسة البحث.
- 1- أهمية موضوع الضغوط المهنية لانعكاسها الكبير على الفرد والمنظمة والمجتمع، وأهمية التخفيف من حدتها والتخلص من مصادرها ومسبباتها من أجل زيادة دافعية العمال وتحقيق الولاء والانتماء للمؤسسة والتقليل من دوران العمل والشعور بالعدالة والمساواة وتحقيق قيمة اجتماعية داخل المؤسسة وخارجها.
 - 2- أهمية عينة البحث الأفراد العاملين في المؤسسة فعلاقة الأفراد بها علاقة تكاملية هذه العلاقة تقوم على اقتناع الفرد بأهميتها والإسهام في رقيها، ويأتي في مقدمة ذلك دور الأفراد في مواقعهم كموظفين من خلال إتقان أدائهم، واحترام الأنظمة، والعمل بروح الفريق، واكتساب الخبرات وتطوير المهارات التي تمكنهم من خدمة وظائفهم على أحسن وجه.
 - 3- أهمية المؤسسة محل الدراسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة والدور الذي تلعبه هذه المؤسسة بصفقتها مركز حيوي وشريان أساسي في رعاية الغذاء وتأمينه، وأهمية استخدام أسلوب إدارة الضغوط المهنية من أجل تخفيفها صار وجوبا عليها من أجل نجاحها، فنجاح الدول اليوم مرهون بنجاح مؤسساتها ونجاح مؤسساتها مرهون بنجاح الأفراد العاملين فيها.

3.1- أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.
- 2- التعرف على مستوى الضغوط المهنية في بعد الظلم التنظيمي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.
- 3- التعرف على مستوى الضغوط المهنية في بعد السلوك الانتقامي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.

4.1- المفاهيم الاجرائية للدراسة :

- **الضغوط المهنية:** هي مجموعة التغيرات السلوكية السلبية التي تظهر على عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة كرد فعل لتعرضهم لأساليب الظلم التنظيمي. ونقصد به اجرائيا الدرجة الكلية

التي يحصل عليها المفحوص من خلال استجابته على عبارات وأبعاد مقياس الضغوط المهنية المعد لهذه الدراسة.

- **الظلم التنظيمي:** هو عدم التكافؤ بين ما يقدمه العامل من (خبرة، ومهارة، ومؤهلات، والتزام) وما يحصل عليه من (راتب، وحوافز، ومنصب، وتقدير) وبين ما يقدمه الآخرون وما يحصلون عليه، وعدم التكافؤ بين ما تحصل عليه من (راتب، وحوافز، ومنصب، وتقدير) (الواقع) وبين ما كان من المحتمل أن يتحصل عليه (المأمول) في تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.

- **السلوك الانتقامي:** هي الأعراض السلوكية السلبية التي تظهر على عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.

- **تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة:** هي هيئة ذات طابع اقتصادي تجاري مكلفة بجمع وتوزيع وتكليف وتخزين وتسويق الحبوب والخضر الجافة، إلى جانب تأطير ومساعدة المنتجين في مختلف العمليات المتعلقة بإنتاج الحبوب بولاية المسيلة.

- **عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة:** كل شخص يعمل في تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة بموجب عقد عمل ويتقاضى راتبا منتظما من التعاونية.

4.1- الدراسات السابقة :

موضوع الضغوط المهنية من المواضيع التي نالت النصيب الأوفر من الدراسة والبحث ومازالت الدراسات متواصلة نظراً لتعدد مجالات العمل والعوامل المسببة للضغوط ومن بين الدراسات السابقة التي تناولت الموضوعات ذات العلاقة بالضغوط المهنية والظلم التنظيمي وسلوك الانتقام هي:

دراسة مرتضى (2017) بعنوان: "عدم الإنصاف والضغط في العمل" واعتبر الظلم التنظيمي أحد أهم العوامل المسببة للضغط وبناء على أدبيات الإنصاف والتشديد اتخذ نهجين لفحص الظلم هما (العدالة التنظيمية وعدم التوازن بين الجهد والمكافأة)، ودراسة كل من فيريرا، بيفا، سانتوس، وديترا (2017) "الإجهاد والانتقام وإدراك الظلم في المنظمات" وتهدف إلى دفع التأملات في ظواهر الإجهاد والانتقام وإدراك الظلم من خلال تحليل علاقاتهم المتبادلة.

أيضا قدم آلبن (2002) دراسة بعنوان: "الظلم في العمل كمؤشر للتغيب" وهي من الدراسات التتبعية مدتها سنة على عينة من (514) موظف من رجال الأمن بشركة أمنية ببلجيكا وكان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التحقق من مدى إسهام تصورات الظلم في العمل في تفسير سلوكيات الانسحاب، كما قام لونغ (2015) دراسة "العقل يحفز الاستجابات الانتقامية للعدالة" يحقق فيها لونغ دور البيضة كعامل تنظيمي يخفف العلاقة بين العدالة والانتقام، وأهم من تناول الظلم وسلوك الانتقام هما: الباحثان فولجر وسكارلسكي (1997).

2 - الاطار النظري للدراسة :

1.2- الضغوط المهنية:

1.1.2- تعريف الضغوط المهنية:

تعددت المفاهيم والمصطلحات لموضوع ضغوط العمل واختلفت التعاريف لكل من الباحثين والكتاب في هذا المجال، فليس هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم ويرجع ذلك أساساً إلى ارتباط موضوع ضغوط العمل بكثير من العلوم الأخرى. فهو يمثل أحد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الطبية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية، الأمر الذي أدى إلى انعكاس نظرة هؤلاء الباحثين عن ضغوط العمل، وبالتالي تعدد الطرق والآراء في الطرح حول هذا المفهوم وطريقة تناولهم له (النوشان، 2003، ص26).

فيعرف حسب معجم علم النفس بأنه الإحساس بالضغط أو الانعصاب أو الإجهاد أو إحساس الفرد بأنه مشدود ويحدث هذا عادة نتيجة لتعرضه لقوة في البيئة الخارجية، ومستقبلات الإحساس بالضغط قد تتداخل وتتشابك مع مستقبلات الألم، حيث يصحب أحد الإحساسات إحساس آخر (بومجان، 2016، ص39).

ويعرفها لازاروس وفولكمان (1984) بأنها العلاقة المضطربة وغير السوية بين الفرد والبيئة، حيث يقيم الفرد بيئته ومطالبها بأنها ترهقه وتتجاوز قدراته وإمكاناته وتهدد سلامته وسعادته (مشري، 2016، ص 5).

يعرف سيلبي (1976) الضغوط بأنها: «أمراض التكيف» حيث يشير إلى أن الضغوط تجارب غير محببة يسعى الفرد إلى منع حدوثها مرة أخرى كما يسعى إلى تناسيها (بدران، 2009، ص5). وعملياً يعرف الضغط حسب (سيزلاقي ووالاس) بأنه: تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

وعليه فإن هناك ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمات وهي كما يلي:

- المثير: ويشمل القوى المسببة لضغوط العمل والتي تقضي إلى الشعور بالضغط النفسي.
- الاستجابة: وتتضمن ردود فعل نفسية أو جسمية أو سلوكية تجاه الضغط، وهناك على الأقل استجابتان للضغط تلاحظان كثيراً:

أ- الإحباط: الذي يحدث لوجود عائق بين السلوك و الهدف الموجه له .

ب- القلق: و هي الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة في بعض المواقف .

- التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة (مكناسي، 2007، ص83).

2.1.2- مصادر الضغوط المهنية:

تعرف مصادر ضغوط العمل على أنها تلك العوامل المسببة للضغوط، كما تعني الجوانب المختلفة لبيئة الفرد العامل والتي تسبب الإجهاد، وهناك عدة مصادر لضغوط العمل تؤثر على سلوك الفرد، وتنعكس على أدائه وإنتاجيته.

وبالنسبة لـ جيمس فرانسيس وجين ميلبورن (1980) فقد صنفا مصادر ضغوط العمل في فئتين كبيرتين هما الإحباط التنظيمي وضغوط العمل ومن أهم مصادر الإحباط عدم القدرة على تحقيق ذاته في العمل، وهذا بدوره يؤثر عليه مما ينتج عنه التصرف بعدوانية أو الميل والاستعداد للسلوك العدواني، والذي

غالبا ما يظهر خلال الغضب، وأول مؤشرات الإحباط تظهر في سلوك الفرد داخل المنظمة، حيث يبدأ في إظهار الشكاوي المتكررة وانتقاد بعضهم البعض، ومخالفة الإجراءات وعدم الالتزام بالقواعد، أما ضغوط العمل فإن الفرد يعانيتها عندما يصبح محبطا أثناء محاولاته لتحقيق مهام عمله أو وظيفته، فالشعور بضغوط العمل لدى الكثير من الأفراد يمكن ربطه بالغموض الوظيفي، أو الصراع الوظيفي الذين يمثلان أوجه الإحباط التنظيمي (عاشور، 2015، ص45).

وذكر مسلم (2007) مصادر للضغط والتي كشفت عنها نتائج دراسته (مصادر الضغوط المهنية وآثارها) وتتمثل في (الروتين في الأعمال، رواتب العاملين أقل من أمثالهم في مؤسسات أخرى، لا تتوفر حوافز تشجيعية لمكافأة المجتهدين، فرص النمو والترقيات محدودة، صعوبة تحقيق طموحات العاملين في أماكن عملهم، ارتباط فرص الترقيات بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة)، وبينت الدراسة أن العاملين في الكليات المبحوثة تظهر عليهم آثار سلبية نتيجة الإحساس بالضغط.

3.1.2- الآثار السلبية للضغوط المهنية:

لقد أثبتت الدراسات أن الضغط المهني ينعكس سلبا على الفرد وترى "راوية حسن" أن ردود الفعل اتجاه الضغط تمس الجوانب النفسية والجسمانية والسلوكية وتوضحها كالتالي:

- ردود الفعل النفسية: وقد تكون متعلقة بالمشاعر وهي تمثل مشاعر القلق والتوتر والإحباط، والعزلة، أو قد تكون وجدانية إدراكية مثل تفسير الأحداث والظروف. وقد يتضمن رد الفعل هذا فقد الاهتمام بالعمل، أو بالحياة بصفة عامة، أو فقد الالتزام بالأهداف المهنية.

- ردود الفعل الجسمانية: وهي تتضمن الإجهاد والقرحة وأمراض أخرى والمرتبطة بضغوط العمل.

- ردود الأفعال السلوكية: وتتضمن ترك العمل والغياب وانخفاض مستوى الأداء. وعادة ما تحدث كل الأنواع الثلاثة معا. وتختلف ردود فعل الأفراد، وأيضا تختلف مشاعر الضغوط لموقف معين باختلاف الأفراد. فردود الفعل هي حالة فردية (باهي، 2009، ص 206).

2.2- الظلم التنظيمي:

1.2.2- تعريف الظلم التنظيمي:

يعتبر التعريف المدخل الطبيعي للتعامل مع أي موضوع ورغم أهمية التعريف فإنه ليس بالأمر اليسير دائما. ولعل مصطلح "الظلم التنظيمي" من المصطلحات التي تنطبق عليها صعوبة التعريف.

عرف آدمز (1965) الظلم التنظيمي في نظريته "حقوق الملكية" على أنه حالة عمل مكره تجعل الموظفين لا يرغبون في العمل مؤقتا وهذا ما يفسر الانسحاب من العمل (Boer, Bakker, syroit, & (1965). (schaufeli, 2002, p183).

وعرفه قيلام (2017) بأنه تجربة الموظف في مكان عمل غير متكافئ وغير عادل (Murtaza, (2017, p21).

أما جاكسون وكوزينسكي (2006) فعرفوا الظلم التنظيمي في علم النفس الصحة على أنه نوع من أنواع الإجهاد لأن القاسم المشترك بينهما هو مجموعة الأمراض الجسدية التي تصيب العامل في عمله (Jackson & Kubzansky, 2006, p24).

2.2.2- أبعاد الظلم التنظيمي:

على الرغم من الاهتمام المتنامي بموضوع الظلم التنظيمي في الأدبيات إلا أن هناك ندرة في الوسائل التي تقيس وتقيم مستوياته في مكان العمل، وبما أن الظلم التنظيمي في جميع الأدبيات يقصد به عدم العدالة أو (عدم الإنصاف) فمعظم الدراسات المنشورة عن الظلم التنظيمي تم قياسها بمقياس العدالة والتي صممت بنودها لتقيس مواقف تتمثل في العدالة وليس العكس وإذا سلمنا أن حساسية الأفراد للظلم أعلى من حساسيتهم للعدالة فإننا نتوقع أن نحصل على إدراكات مختلفة.

من هنا اجتهد كل من الخضر وجاد الرب (2019) بتصميم مقياس للظلم التنظيمي يعكس العدالة التنظيمية هي: (الظلم التوزيعي - الظلم الإجرائي - الظلم التعاملي - الظلم المعلوماتي) كما صمم كل من المعاينة والبشاشة (2019) مقياس للظلم التنظيمي بخمسة أبعاد من أجل تحليل أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية وهي:

- سوء المعاملة التنظيمية: هي العملية التي يتم بموجبها عدم تقدير جهود أعضاء هيئة التدريس بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معدلات أدائهم، التي يتم بموجبها تحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون فيه.
- الظلم التوزيعي: هو عملية إدراك لعدم عدالة توزيع الموارد والمخرجات على أعضاء هيئة التدريس من حيث الملاءمة، الإنصاف وغيرها.
- الظلم الإجرائي: يمثل عملية إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدم عدالة الإجراءات التي تتخذها الإدارة في حقهم، سواء كان ذلك في تمييز أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم أو من خلال القرارات التعسفية المبنية على مصالح ورؤى شخصية.
- عدم وجود نظام رسمي لمراجعة الأداء: يُعبر عن عدم وجود قواعد ولوائح تنظيمية في الجامعة مُختصة بشرح وتحديد كيفية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها.
- عدم وجود فرص لتحسين العمل: يُعبر عن عدم قدرة إدارة الجامعة على توفير الاحتياجات التدريبية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس فيها من أجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل (المعاينة؛ و البشاشة، 2019، ص112).

وحدد يونغ وبير (2013) ثلاث أبعاد للظلم هي:

- الظلم التفاعلي: معاملة وتفسيرات غير عادلة بين الأشخاص.
- الظلم التوزيعي: أي العمل غير العادل النتائج.
- والظلم الإجرائي: الإجراءات المستخدمة لتحديد النتائج غير عادلة (Yang & Bauer, 2013, p2).

3.2- سلوك الانتقام:

يعرّف قاموس كامبريدج الانتقام بأنه "فعل إيذاء شخص ما أو فعل شيء ضار بشخص ما لأنهم فعلوا أو قالوا شيئاً ضاراً بك (Jones & Wood, p4).

الانتقام أو التعويض في اللغة العامية هو "فعل يسبب ضرر مساوٍ للضرر المتلقى" ويعني نفس معنى فرض عقوبة ويمكن أن يحدث الانتقام بطريقة خفية أو بشكل عدواني (Mendonça, Torres, & Zanini, 2008, p65).

بالنسبة لفولجر وسكارلسكي (1997) فإن الانتقام هو مجموعة فرعية من السلوكيات السلبية التي تحدث لمعاقبة المنظمة أو المنظمات التابعة لها ردًا على المظالم المتصورة بشكل عام (Ferreira, Martins, Santos, & Dutra, 2018, p776).

ويعرف الانتقام بأنه فعل متعمد ردًا على إجراء محمي انها تحمل معها فكرة "التعادل" كما ورد في مقال مراجعة قانون سنة (2011) (Flores, p1).

4.2- الظلم التنظيمي وسلوك الانتقام في المنظمات:

تشير الأبحاث إلى أن الأفراد الذين يدركون أنهم يعاملون بطريقة غير عادلة في العمل يميلون إلى الانتقام للرد والتخلص من ذلك الشعور السيء، وقد يكون هذا الانتقام مباشرًا أو غير مباشر وقد يكون موجه إلى المنظمة التي يعملون بها أو أي شخص بداخلها (Mendonça, Flauzino, Tamayo, & Torres, 2004, p545).

ووجد المختصون أن الكثير من الانفعالات السلبية التي يشعر بها العاملون هي بسبب عدم تطبيق العدالة أو من خلال ملاحظة الآخرين يعاملون بطريقة غير عادلة كما وجد الباحثون ارتباطًا بين عدم تطبيق العدالة ومحاولة إيذاء الرئيس المباشر في العمل والشكوى والتذمر والسرقة والنزاعات والغياب والتمارض كما يرتبط الظلم بالغضب والحزن والخوف والمزاج السلبي والاكنتاب والشعور بالقلق (الخضر وجاد الرب، 2019، ص10).

ويقول فاندان بوس (2007) أنه ينتج عن الظلم مشاعر سلبية تحدث كجزء لعملية تفاعلية تلقائية وأن المشاعر السلبية مثل الغضب والعداء والإحباط هي ردود أفعال تجاه الظلم الملحوظ (Long & Christian, 2015, p. 2).

وشدد أرسطو على هذا في تعريفه للغضب على أنه "اندفاع مصحوب بألم للانتقام الواضح من أجل إهانة واعية موجهة دون مبرر تجاه ما يهيم نفسه". وقام بيكون (1909) بتتبع أصل الغضب إلى الإهانة في كلمته "أن الاحتقار هو الذي يولد الغضب أكثر من الضرر نفسه". ويؤكد لازاروس (1991) على أن الإهانة هي عنصر أساسي في إثارة الغضب ما إذا كان الإحساس بعدم الاحترام شرطًا ضروريًا لإثارة الغضب، هناك قدرًا كبيرًا من الدعم البحثي بأن المعاملة غير المحترمة هي المحدد لكل من الغضب والعدوان (Miller, 2001, p533).

إن سلوك الانتقام يرتبط ارتباطاً مباشراً بإدراك الظلم وبهذا المعنى كلما زاد الشعور بالظلم زاد انتشار الانتقام وهو مجموعة من السلوكيات السلبية التي تحدث لمعاينة المنظمة ردًا على المظالم المتصورة بشكل عام.

وفي تقرير قدمته باتريشيا سنة (2016) حول نتائج استبيان (GBES Global Business Ethics Survey) أحد أهم المشاريع البحثية التي تعهدت بها مبادرة الأخلاقيات (ERC) والتي قدمت دراسة طولية مقطعية للأخلاقيات في أماكن العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، أن من نتائج هذه الدراسة في جميع القطاعات ما يقارب أربعة من كل خمسة موظفين يشعرون بالانتقام، وأن شعور الموظفين بالضغط هو مؤشر رئيسي للتهديد وما يقارب من ثلاثة أرباع 73% من جميع العاملين في القطاعين العام والخاص الذين شملهم الاستطلاع شعروا بالضغط وقالوا أيضًا إنهم شهدوا سوء المعاملة حيث عملوا وأن الضغط وسوء السلوك سارا جنبًا إلى جنب في بيانات (GBES) والمزيد من الموظفين في البرازيل والهند وروسيا أبلغوا عن شعورهم بالضغط كما تصدرت القائمة دولة اليابان بسبب الضغط وسوء السلوك (Harned, 2016, p9).

ويمكن ملاحظة السلوك الانتقامي في العدوان مثل العدوان اللفظي السرقة والتخريب وهدر الموارد. ومن خلال المقاطعة كالانسحاب والتوقف عن تقديم سلوك المواطنة وعدم التعاون مع الفريق. والإغفال عدم تمرير المعلومات للزملاء وإهمال المهام والمسؤوليات وكل هذا بهدف تقديم المزيد من الضرر للمنظمة، ومع استخدام هذه الاستراتيجيات في الإجهاد والانتقام تكون إمكانات التكيف مرضية بالنسبة للفرد وغير مرضية بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها (Ferreira, Martins, Santos, & Dutra, 2018, p782).

3 - الطريقة والأدوات :

1.3- منهج الدراسة:

تعد هذه الدراسة نمطا من الدراسات الكشفية الاستطلاعية، حيث استخدمت الطالبة المنهج الوصفي في جمع وتحليل الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة، وللكشف أيضا عن مستوى الضغوط المهنية هذا المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كلفيا وكميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

2.3- عينة الدراسة الاستطلاعية :

في ضوء المفاهيم الإجرائية للدراسة طبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة تكونت من (40) عامل وعاملة من عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أجل اختبار صلاحية أداة الدراسة، من حيث الصدق والثبات.

والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
-------	-----------	----------------

36	90%	ذكر
4	10%	أنثى
40	100%	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثان

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددهم إجمالاً (40) فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 36 فرد بنسبة 90% وهم الأعلى نسبة، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 04 أفراد أي ما نسبته 10%.

3.3- وصف أداة القياس المستخدمة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم بناء الاستبيان من خلال الإطار النظري للدراسة، إلى جانب استعراض الدراسات والمقاييس المتعلقة بالضغوط المهنية والتي تناولت الموضوع من عدة جوانب، كدراسة فولجر وسكارلسكي (1997)، بور (2002)، ميندونسا (2004)، لونغ (2015)، مرتضى (2017)، وفيريرا (2018)، الخضر وجاد الرب (2019) ويتكون الاستبيان من جزأين: جزء أول يمثل مصدر الضغوط المهنية، وجزء ثانٍ يمثل أثر الضغوط المهنية.

أولاً: الظلم التنظيمي كمصدر من مصادر الضغوط المهنية ويشمل (16) عبارة بأربعة أبعاد هم:

البعد الأول: الظلم التوزيعي ويشمل (04) عبارات.

البعد الثاني: الظلم الإجرائي ويشمل (04) عبارات.

البعد الثالث: الظلم التعاملي ويشمل (04) عبارات.

البعد الرابع: الظلم المعلوماتي ويشمل (04) عبارات.

ثانياً: السلوك الانتقامي كأثر من آثار الضغوط المهنية ويشمل (14) عبارة بثلاث أبعاد هي:

البعد الأول: العدوان ويشمل (05) عبارات.

البعد الثاني: المقاطعة ويشمل (05) عبارات.

البعد الثالث: الاغفال ويشمل (04) عبارات.

1.3.3- الخصائص السيكومترية للمقياس :

أ-الصدق:

-صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للعبارات، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكذا معامل الارتباط بيرسون بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (02): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

ومعامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

0.79**	23	0.67**	16	0.73**	08	الظلم التنظيمي	
0.68**	24	السلوك الانتقامي		0.65**	09	0.52**	01
0.69**	25	0.54**	17	0.30*	10	0.56**	02
0.65**	26	0.57**	18	0.67**	11	0.53**	03
0.66**	27	0.72**	19	0.70**	12	0.50**	04
0.57**	28	0.73**	20	0.71**	13	0.65**	05
0.64**	29	0.69**	21	0.52**	14	0.52**	06
0.69**	30	0.77**	22	0.68**	15	0.68**	07
السلوك الانتقامي 0.851**				الظلم التنظيمي 0.855**			

** دال عند $(\alpha=0.01)$ ، * دال عند $(\alpha=0.05)$

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (02): أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ و $(\alpha=0.05)$ ، كما أن معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ و $(\alpha=0.05)$ ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ب- الثبات

يقصد بالثبات أن يعطي المقياس النتائج ذاتها في كل مرة يتم اعتماده بغض النظر عن الفرد القائم بعملية القياس، وللتأكد من ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقتين: معامل الثبات ألفا كرونباخ، وكذا معامل بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني بفارق زمني مدته خمسة عشر يوم بين التطبيقين والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (03): معامل ألفا - كرونباخ ومعامل بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني

المقياس	معامل التطبيق وإعادة التطبيق	معامل ألفا كرونباخ
الظلم التنظيمي	0.63**	0.82
السلوك الانتقامي	0.59**	0.87

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (03): أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قدرت بـ (0.82)، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين $(0.63**)$ ، بالنسبة لمحور الظلم التنظيمي، أما قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور السلوك الانتقامي فقد قدرت بـ (0.87)، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين $(0.59**)$ وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للاستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

*اختبار التوزيع الطبيعي:

تجدد الإشارة هنا إلى أن الكثير من الباحثين المختصين يروا إمكانية التغاضي عن افتراض الاعتدالية إذا كان حجم العينة كبيراً أي أكثر من 30 مفردة، لكن يمكن التأكد من ذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov المبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	إختبار Kolmogorov-Smirnov	Sig
الظلم التنظيمي	30.06	0.200*
السلوك الانتقامي	0.061	0.200*

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (04): أن اختبار التوزيع الطبيعي قد بلغ في متغير الظلم التنظيمي قيمة (0.063) بمستوى دلالة (0.200)، كما بلغ متغير السلوك الانتقامي (0.061) بمستوى دلالة (0.200)، وكلاهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الذي يقر بأن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا ما يجعلنا نعتمد على الاختبارات المعلمية في الدراسة.

4.3- الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من صلاحية مقياس الضغوط المهنية الموجه نحو عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة بالمسيلة وإعداد الصورة النهائية له، قمنا بعملية التطبيق الميداني للمقياس والمكون من 30 عبارة. حيث بدأنا توزيع الاستمارات على أفراد العينة المختارة خلال شهر مارس لسنة 2023، ثم شرحنا طريقة الاستجابة للعبارة مع إعطاء الفرصة الكافية للإجابة عليها.

وبعد استرجاع الاستمارات من جميع العمال، تم مراجعة كل استمارة على حدا قصد التأكد من صحة وطريقة الإجابة هل تستوفي كل عبارات المقياس أم لا، وبعد التمهيد والمراجعة تم قبول كل الاستمارات ما عدا ثلاثة (03) استمارات ملغاة نتيجة لعدم الإجابة عليها من طرف العمال، لذا تم الغائهم لتصبح عينة الدراسة الأساسية مكونة من (97) عاملاً من مجموع (100) عاملاً وعاملة من عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة، والتي تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من (304) عاملاً والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	79	81.44%
أنثى	18	18.56%
الإجمالي	97	100%

المصدر: من إعداد الباحثان

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (97) فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 79 فرد بنسبة 81.44 % وهم الأعلى نسبة، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 18 فرد أي ما نسبته 18.56%.

4- النتائج ومناقشتها:

4.1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة ومناقشتها:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على أن: "يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة"، وللتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T. test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (06): الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على

مقياس الضغوط المهنية

المتوسط الفرضي 90			الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية					
دال عند 0.01	0.00	96	5.03	10.34	20.21	100.34	97

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (06) والشكل رقم (03) أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية والذي بلغ (100.34) أنه أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ (90)، بناء عليه فإن مستوى الضغوط المهنية مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها (5.03) وهي قيمة موجبة "أي أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة" ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، ومنه تم قبول الفرضية العامة القائلة "يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

4-2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على أن: "يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية في بعد الظلم التنظيمي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة"، وللتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T. test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (07): الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على محور

الظلم التنظيمي

المتوسط الفرضي 48				الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	T					
دال عند 0.01	0.00	96	5.32	6.94	12.85	54.94	97	الظلم التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (07) والشكل رقم (04) أعلاه نلاحظ وبناءً على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على محور الظلم التنظيمي والذي بلغ 54.94 أنه أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ 48 بناءً عليه فإن مستوى الظلم التنظيمي مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها 5.32 وهي قيمة موجبة "أي أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة" ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، ومنه تم قبول الفرضية الجزئية الأولى القائلة بـ "يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية في بعد الظلم التنظيمي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

4-3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة على أن: "يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية في بعد السلوك الانتقامي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة"، وللتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة الإحصائية (T. test) للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (08) الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على

محور السلوك الانتقامي

المتوسط الفرضي 42				الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	T					
دال عند 0.01	0.00	96	2.61	3.39	12.79	45.39	97	السلوك الانتقامي

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (08) وبناءً على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على محور السلوك الانتقامي والذي بلغ 45.39 أنه أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ 42 بناءً عليه فإن مستوى السلوك الانتقامي مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها 2.61 وهي قيمة موجبة "أي أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة" ودالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، ومنه تم قبول الفرضية الجزئية الثانية القائلة بـ "يوجد مستوى عالي للضغوط المهنية في بعد السلوك الانتقامي لدى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

5- مناقشة نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية، ومستوى كل من الظلم التنظيمي كمصدر لهذه الضغوط، ومستوى السلوك الانتقامي كنتيجة أو محصلة لهذه الضغوط لدى عينة من عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية المسيلة.

قد كان مستوى الضغوط المهنية ومستوى كل من الظلم التنظيمي والسلوك الانتقامي لدى عينة الدراسة مرتفع في مستواه العام وهذه النتيجة تسير في اتجاه توقع فرضيات البحث، والتأكد أن الظلم التنظيمي يعد أهم مصادر الضغوط المهنية، والسلوك الانتقامي هو محصلة الشعور بالظلم التنظيمي لدى عينة الدراسة، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة "فيريرا وآخرون" (2017) التي تهدف إلى دفع التأملات في ظواهر الضغوط والانتقام وإدراك الظلم من خلال تحليل علاقاتهم المتبادلة واقترح الباحثون نموذجا نظريا متكاملًا. وفق ما أظهرته الأدبيات أنه يمكن النظر في تصور الظلم كمتغير لتطوير الضغوط المهنية وبالتالي يصبح الانتقام فعالًا. ويؤكد قيلام (2017) في دراسته "الظلم والضغوط" على أن الظلم التنظيمي أحد أهم العوامل المسببة للضغط المهني وبناء على أدبيات الإنصاف والتشديد اتخذ نهجين لفحص الظلم هما (العدالة التنظيمية وعدم التوازن بين الجهد والمكافأة)، ودراسة آلبن (2002) التي تهدف إلى التحقق من مدى إسهام تصورات الظلم في العمل في تفسير سلوكيات الغياب والانسحاب للموظفين بالإضافة إلى الآثار المترتبة عن ظروف العمل الغير المواتية من أجل إلقاء الضوء على دوافع الموظفين للتغيب، وافترض الباحث أن الظلم الملحوظ في العمل قد يكون سببًا وجيهًا للانسحاب المؤقت من المنظمة، حيث لا يرغب الموظفون في العمل، وأسفرت النتائج على أن الظلم المتصور يسهم في تفسير التغيب عن العمل بالإضافة إلى تأثير الضغوط المرتبطة بالعمل.

تشير أيضا دراسة ديترا (2017) التي تهدف إلى دفع التأملات في مظاهر الإجهاد والانتقام وإدراك الظلم من خلال تحليل علاقاتهم المتبادلة؛ يمكن النظر في تصور الظلم كمصدر للإجهاد المهني وبالتالي يصبح الانتقام فعالاً، ومن نتائج البحث لوحظ أن سياق التغييرات الهامة في الوظائف غيرت كل من تصور الفرد وسلوكه في المنظمات وولدت صراعات ومعاناة أدت بالموظفين إلى تجربة المواقف العصبية والضغط، وقد تقاومت حالة التوتر وسببت سلوكيات انتقامية، وتعتمد استراتيجية المواجهة على الهجوم المضاد في محاولة لمعاينة المنظمة أو ممثليها ردا على الظلم المتصور وفي هذه الحالة ملاحظة أنواع مختلفة من السلوك الانتقامي مثل (المقاطعة، والعدوان، الإغفال).

5- خلاصة:

يظهر من خلال ما تقدم أن بعد الظلم التنظيمي يعد من أهم مصادر الضغوط المهنية ومن أصعب السلوك التي يتعرض لها الفرد داخل المنظمات، بينما يعد السلوك الانتقامي محصلة ونتيجة للشعور بالظلم، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية من خلال الاستجابات عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة

لولاية المسيلة على مقياس الضغوط المهنية؛ وهو مؤشر خطير ينعكس سلبا على المناخ العام للعمل داخل المنظمة ويضعف من دافعية عمالها نتيجة الاحباط وعدم الثقة بسبب الظلم التنظيمي الذي يتعرضون له، كل هذا يشكل عائق للمنظمة في تطويرها تحقيق أهدافها.

- الإحالات والمراجع :

- عثمان، الخضر؛ حمود، جاد الرب. (2019). دليل المقياس العربي للعدالة التنظيمية. ط1. الكويت: آفاق للنشر.
- انغام، المعايطه؛ سامر، البشاشة. (2019). أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الدامعات الرسمية الأردنية. فلسطين. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، المجلد 03 العدد 06، ص 109-125.
- علي، النوشان. (2003). ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير، تخصص علوم إدارية، قسم علوم إدارة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ليلي، بدران. (2009). ضغط العمل. رسالة ماجستير، تخصص ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- نادية، بومجان. (2016). بناء برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتخفيف الضغط النفسي. رسالة دكتوراه، تخصص علم النفس الارشاد والتوجيه، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- سلامي، باهي. (2009). الآثار السلبية للضغوط المهنية على الفرد والمنظمة. مجلة الباحث اصدار مخبر اللغة العربية وادابها جامعة الاغواط، المجلد 01، العدد01، ص 199-213.
- خديجة، عاشور. (2015). ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية: دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر-بسكرة. رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة خيضر، بسكرة.
- محمد، مكناسي. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- عبد القادر، مسلم. (2007). مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة. رسالة ماجستير ، تخصص إدارة الاعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة.
- سلاف، مشري. (2016). الضغط النفسي في المجال المدرسي: المفهوم المصادر واستراتيجيات المواجهة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد(29)، ص 03-16.
- قائمة المراجع الأجنبية:

- Adams, S. (1981). Toward an understanding of inequity. Graduate School of Business Administration.
- Boer, e., Bakker, a., syroit, j., & schauffli, w. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. Journal of organizational behavior.23. 181-197/2002.
- Ferreira, j., Martins, k., Santos, j., & Dutra, m. (2018). Stress retaliation and perception of injustice in organizations. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 4, Rio de Janeiro, Oct./Dec. 2018.
- Flores, m. (s.d.). RETALIATION: WHAT IS IT, WHAT IS IT NOT, AND WHAT DOES IT LOOK LIKE. MARICOPA COMMUNITY COLLEGES. Associate General Counsel, Senior | Office of the General Counsel.
- Greenberg, j. (2004). Stress fairness to fare No stress. Organizational dynamics, Vol. 33, No. 4, pp. 352-365, 2004.
- Harned, p. (2016). About The Global Business Ethics Survey. This report is published by the Ethics Research Center (ERC), Printed in the united states of america.
- Jackson, b., & Kubzansky, L. (2006). Linking perceived unfairness to physical health:The perceived unfairness model. by the american psychological association. 2006, Vol. 10, No. 1, 21- 40.
- Jones, a., & Wood, k. (s.d.). RETALIATION IN THE WORKPLACE. This report is published by The Ethics & Compliance Initiative (ECI). Vienna.
- Long, e., & Christian, m. (2015). Mindfulness Buffers Retaliatory Responses to Injustice:. Journal of Applied Psychology,American Psychological Association,0021-9010/15/\$12.00/2015.
- Martins, k., Irigaray, h., Macedo, M., Ferreira, j., Mageste, G., & Santana, M. (2018). Gender and experiences of retaliation. Tourism & Management Studies, 14(2), 2018, 53-62 DOI: 10.18089/tms.2018.14206.
- Mendonça, h., & Tamayo, a. (2004). Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. Artigos. rev.adm.contemp 8(2) jun 2004.

- Mendonça, h., Flauzino, d., Tamayo, a., & Torres, m. (2004). Perception and judgment of organizational retaliation: construction and factorial validation of an instrument. *Psychology Studies*, 2004, 9(3), 543–551.
- Mendonça, h., Torres, a., & Zanini, d. (2008). Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. *RPOT VOLUME 8 NÚMERO 1 JANEIRO – JUNHO 2008* p. 60–72.
- Miller, d. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:527–53.
- Murtaza, g. (2017). UNFAIRNESS AND STRESS AT WORK. En vue de l'obtention du Doctorat en Sciences de Gestion. Centre d'Etudes et de Recherche en Gestion d'Aix-Marseille.
- Rohleder, n., Chen, e., Wolf, j., & Miller, G. (2008). The psychobiology of trait shame in young women: Extending the social self preservation theory. *by the American Psychological Association. Vol. 27, No. 5, 523–532.*
- Yang, l.-q., & Bauer, j. (2013). Physiological Mechanisms That Underlie the Effects of Interactional Unfairness on Deviant Behavior: The Role of Cortisol Activity. *Journal of Applied Psychology. American Psychological Association. 0021-9010/13/\$12.00 DOI: 10.1037/a0034413.*