

أثر العدالة التنظيمية على ضغط العمل الاكاديمي
دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت

م. م . كفاح عباس محييميد
كلية الادارة و الاقتصاد/ جامعة تكريت

**The impact of organizational justice on the academic
work pressure A prospective study in the faculty of
administration and economics at university of Tikrit**

**Assi. Lecture. Kefah Abbas Mahameed AL-Janabi
College of Admin&EcoTikrit Uni**

تاريخ قبول النشر 2015/2/22

تاريخ استلام البحث 2014/12/24

المستخلص:

تتجه الورقة البحثية الحالية اتجاه التحقق من أثر العدالة التنظيمية على ضغط العمل الاكاديمي، وتكمن اهميتها في دراسة وتحليل الشعور بالعدالة التنظيمية نظراً لتأثيره على ضغوط العمل وانعكاساته على الإنتاجية والأداء وتهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى الموظف الاكاديمي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة تكريت وان موضوع الدراسة يتمحور حول الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى إحساس الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت بالعدالة التنظيمية.
 - 2- ما مستوى ضغط العمل الأكاديمي على الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد.
- والبيانات جمعت من عينة من التدريسيين في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت شملت (22) تدريسيًا. واستخدم في عرض وتحليل بيانات الدراسة عدد من الادوات الاحصائية مثل التحليل العاملي التوكيدي وكرونباخ الفاء، والمتوسط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط (Pearson) وتحليل الانحدار المتعدد. وقد اظهرت النتائج بان العدالة ترتبط وتؤثر بشكل ايجابي على التقليل من ضغط العمل. وفي النهاية تم مناقشة وعرض الاستنتاجات والتوصيات.
- كلمات المفتاحية:** العدالة التنظيمية، ضغط العمل.

Abstract:

This paper provides a clear evidence to verify the impact of organizational justice on the academic work pressure. The importance of this paper lies in two categories of studying and analyzing the essence of the satisfactions of organizational justice in terms of it is affecting on employees during their work and how do they feel the level of pressure putting on their duties. Moreover, how far these consequences of the work pressure will be effect the production and performance. The aim of this study goes to identify the satisfactions and how well they feel financially rewarded of academic staff from Tikrit University. The questionnaire paper was searching to address two questions, which are:

- 1- Which level of organizational justice they have reached at University of Tikrit.
- 2-What is the level have they putting under in terms of work pressure at University of Tikrit.

The data have been collected from 22 instructor's staff of the faculty of administration and economics at university of Tikrit. The Survey methodology was focusing on main criteria's such as number of teaching hours and it is fairness related to paid fees and job promotion by the department. Accordingly, the parameters that have been used in this paper are statistical tools such as, the factor analysis of Cronbach's Alpha

affirmative, the mean and standard deviation, the coefficient of simple correlation (Pearson) and multiple regression analysis. The results have shown that justice can play a significant role of decreasing the level of work pressure.

Key words: Organizational Justice, Work Pressure

المقدمة:

استحوذ موضوع العدالة التنظيمية وضغط العمل على كتابات وإسهامات الباحثين، لما له من تأثير على سلوكيات الإنسان ومحاولته ترسيخ القيم في المجتمعات بما يخدم المصلحة العامة للجميع، ومنظمات اليوم تقع تحت ضغوط العمل نتيجة رد الفعل النفسي والسيولوجي والسلوكي للتغيرات والأحداث في البيئة المحيطة بالفرد، وأثبتت الدراسات المتخصصة أن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب، وقلق، وإحباط، فحسب بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم ومن ثم قدرتهم على العمل التي تعيق بالتالي المنظمات في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها، مما أصبحت المسؤولية أكبر على عاتق المنظمات للعمل ضمن اطار معايير ومبادئ العدالة وجو من الثقة والاحترام المتبادل يضمن عملية التأثير التي تنعكس ايجابيا على سلوكيات العاملين في التنظيم.

من خلال المراجعة للدراسات السابقة وجد الباحث بان هناك نوعين من المؤثرات التي تؤثر على ضغط العمل، الصنف الاول يتعلق بعوامل بيئة العمل التنظيمية مثل العدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية وعوامل تتعلق بخصائص الشخص الموظف أو تتعلق برئيس العمل المباشر مثل جودة العلاقات بينه وبين العاملين. إذ إن تطبيق العدالة والحيادية في أية منظمة يعد أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية، وهذه القضية كانت من الاسباب المحفزة لإجراء البحث الحالي في ميدان المنظمات التعليمية، وما يشهده التعليم اليوم من تغيير وتطور انعكس على علاقات الأساتذة مع المسؤولين وزيادة المشاكل التي تتعقب عملهم مما يؤثر سلبا على أدائهم.

يتناول البحث الحالي دراسة طبيعة العلاقة الموجودة بين العدالة التنظيمية من جهة وضغط العمل الأكاديمي من جهة اخرى. وتم تقسيم البحث الى ثلاث اجزاء اساسية بغية تحقيق اهدافه الجزء الاول يتناول المنهجية العلمية للبحث، والجزء الثاني يقوم بعرض الخلفية النظرية لمتغيرات البحث (العدالة التنظيمية، وضغط العمل الأكاديمي)، اما الجزء الاخير فيتناول الجانب العملي للبحث والاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: الاطار المنهجي للبحث

اولا. مشكلة البحث

على الرغم من تعدد البحوث التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية وتبيان ابعادها وما تتركه من آثار ايجاباً او سلباً الا انها تفتقد لايضاح الدور القيادي في بلورة هذا الشعور لدى العاملين. اذ نرى بان معظم الباحثين يعتقد بأن إدراك الموظف للعدالة التنظيمية (أو عدمها) هو أحد العوامل الرئيسية في تكوين اتجاهاته وبلورة سلوكه نحو منظمته التي يعمل بها، والعدالة التنظيمية تتمحور حول إدراك الموظف لنتائج المقارنة بين ما يقدمه إلى منظمته وما يحصل عليه من امتيازات، كما إن هذا الإدراك يتمحور أيضاً حول نزاهة القوانين والإجراءات المتبعة في تحديد الامتيازات وحسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف، كل هذه العوامل تؤثر على زيادة عبء أو تخفيف ضغط العمل على الموظف، والاختلال في هذا الإدراك بصورة سلبية (الشعور بالظلم) ينعكس على أداء الموظف بصورة سلبية تزيد عبء العمل عليه.

وعلى مستوى قطاع التعليم في العراق ف إن الموظف الاكاديمي لايزال يتعرض لمستويات عالية من ضغط العمل يعتبر من أهم المشكلات وما يتركه من آثار سلبية ونفسية وجسدية على الفرد وبالتالي على المنظمة والمجتمع بصفة عامة، لذلك يأتي هذا البحث للتعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وضغوط العمل في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت. من هنا فإن موضوع الدراسة سيتمحور حول الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١ - ما مستوى إحساس الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت بالعدالة التنظيمية.
- ٢ - ما مستوى ضغط العمل الأكاديمي على الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٣ - ما مدى إحساس الموظفين بدور عدالة المنظمة وإيمانهم بتأثيرها على ضغط العمل الأكاديمي الذي يمارسونه في كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٤ - هل يؤثر غياب العدالة التنظيمية على زيادة ضغط العمل الأكاديمي في المنظمات محل البحث (كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة تكريت) ؟
- ٥ - ما هي أكثر أشكال ضغوط العمل انتشاراً في عينة البحث.

ثانياً: أهمية الدراسة:

- تكمُن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. فضلاً عن أهمية هذا البحث من جانبين هما:
- الجانب النظري: البحث بمثابة إضافة علمية للدراسات حول موضوع عدالة المنظمة وتأثيرها على ضغط العمل الأكاديمي.
 - الجانب العملي: يعطي هذا البحث تقييماً عملياً عن تأثير العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على ضغط العمل الأكاديمي في الجامعة وبذلك تمكن الإدارة العليا في الميدان المبحوث من التعرف على الكيفية التي يمكن بها الحد من هذه الظاهرة وتقليل آثارها في الوقت الحاضر والمستقبل. و تبرز أهمية الدراسة أيضاً بشكل واضح، والتي تتمثل فيما يلي:
 - أهمية موضوع العدالة التنظيمية الذي يعد من الموضوعات الإدارية التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة، وقلّة الدراسات العربية التي تناولت موضوع العدالة التنظيمية.
 - إن الشعور بالعدالة التنظيمية يمكن أن يشكّل مدخلاً لإعادة دراسة الأهداف والوظائف وتقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأعباء والأدوار، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات البشرية، ويقلل من الصراعات والنزاعات ومظاهر عدم الرضا.
 - أهمية دراسة وتحليل الشعور بالعدالة التنظيمية نظراً لتأثيره على ضغوط العمل وانعكاساته على الإنتاجية والأداء

ثالثاً: أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على ضغوط العمل في

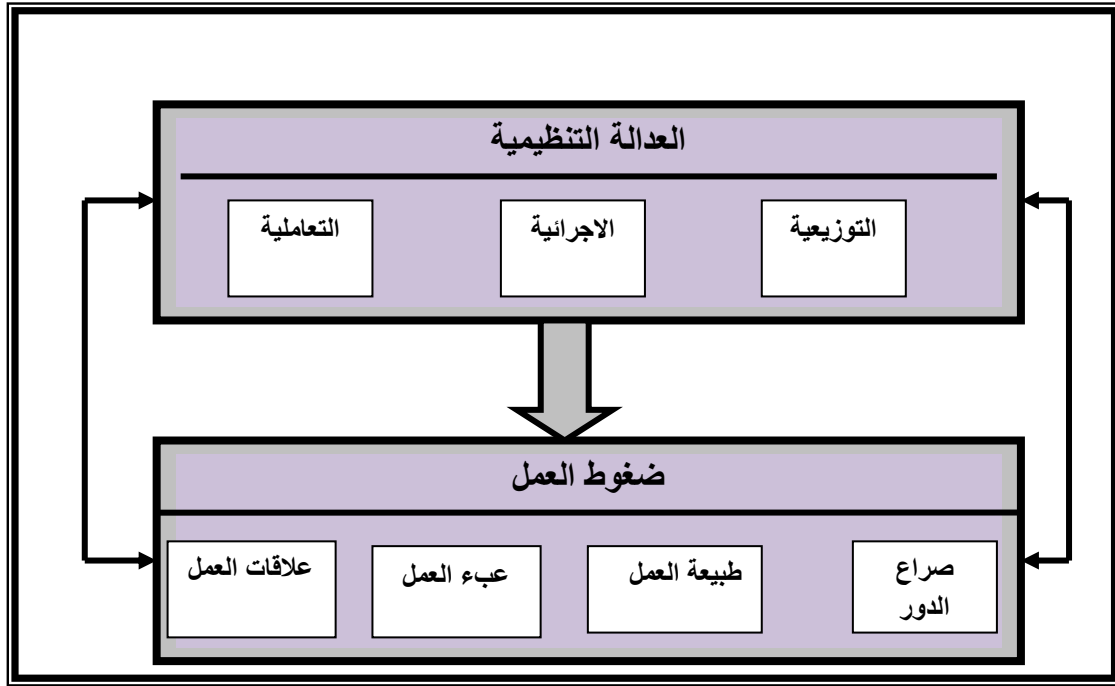
جامعة تكريت، كما تهدف الدراسة الى تحقيق ما يأتي:

- التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى الموظف الاكاديمي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة تكريت.
- تشخيص ومعرفة مستوى ضغط العمل لدى العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة تكريت
- التعرف على مدى تأثير العدالة التنظيمية على ضغط العمل لدى العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة تكريت.

رابعاً: مخطط البحث وفرضياته: تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث وأهدافها، تبني مخطط

افتراضي كما في الشكل(1) والذي يشير الى العلاقة بين متغيرات البحث تعبيراً عن الحلول المؤقتة التي تقترح في هذا البحث.

الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي



وقد اعتمد البحث الفرضيات التالية:

- ١ - هناك تباين في مواقف الباحثين تجاه العدالة التنظيمية وضغوط العمل في الميدان المبحوث.
- ٢ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية وضغوط العمل.
- ٣ - هناك تأثير للعدالة التنظيمية على ضغوط العمل في الميدان المبحوث.

خامساً: أسلوب البحث:-

- ١- الجانب النظري:- تم الاعتماد على الكتب والدوريات والرسائل الجامعية العربية بالإضافة إلى بعض الكتب والدوريات الأجنبية للاستعانة في كتابة الجانب النظري.
- ٢- الجانب العملي:- تم الإعتماد على إستمارة استبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي هي (عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تُعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، وقد تم وضع الأسئلة الخاصة بمتغيرات البحث (العدالة التنظيمية وضغط العمل) بالاستعانة بعدد من الدراسات ذات العلاقة.

سادساً:- الأساليب الإحصائية

- تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) لتحليل استمارة الاستبانة وحسب الأساليب الإحصائية الآتية والمتوفرة في البرنامج:-

- ١- الوسط الحسابي:- لمعرفة مستوى استجابة المبحوثين.
 - ٢ - الانحراف المعياري:- لتحديد درجة تشتت قيم الاستجابة عن قيم أوساطها.
 - ٣ - معامل الارتباط (Pearson):- لتحديد قوة العلاقة ونوعها بين متغيرات البحث.
 - ٤- تحليل الانحدار المتعدد.
 - ٥ - اختبار (T)، (F) لبيان الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوي ($P \leq 0.05$ ، $P \leq 0.01$).
- سابعاً:- عينة الدراسة

تألفت عينة الدراسة من التدريسيين في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة تكريت اذ وزعت (30) استمارة استبيان وتم استرداد (24) كان الصالح منها (22) وبنسبة استجابة (73%).

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

المحور الأول: العدالة التنظيمية

العدالة في المعاجم العربية تشير الى "العدل والإنصاف: هو إعطاء المرء ما له، وأخذ ما عليه" (أنيس، 1973، 588) و "العدل ضد الجور، وما قام في النفس أنه مستقيم، كالعدالة، والعدوله، والمعادلة (لسان العرب، مجلد 2، 706) والعدالة " الاستقامة، وعدل الشيء وعدله اي مثله" (الازهري، 1964، 208)، وهي مصدرا وشرعا عبارة عن الاستقامة على طريق الحق واجتناب ما هو محظور.

وفي نطاق الادارة حاول الكثير من الباحثين والمفكرين صياغة مفهوم للعدالة ، وذلك للوقوف على ما يحمله من معاني ترتبط بسلوكيات المنظمة من جهة، وردود أفعال الأفراد إزاء تلك السلوكيات من جهة أخرى، نتيجة إدراكاتهم لأوجه الإنصاف فيها، يؤكد (Farh, 1997, p.32) بأنها" الطريقة التي تعكس عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع تلك المخرجات، بينما يشير كل من (Thornhill & Saunders, 2003:67) بأن مفهوم العدالة يركز على إدراكات الإنصاف في المحيط التنظيمي، وتبحث في تصنيف وتوضيح رؤية الأفراد ومشاعرهم حول المعاملة الشخصية التي يتلقونها من قبل الآخرين ضمن المنظمة".

بينما يشير (العبيدي، 2012، 80) ان العدالة "تعني ادراك العاملين الطرق المتبعة في منظماتهم سواء ما يخص منحهم المكافآت او التعامل معهم وفقا للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يسهم في تحقيق اهدافهم واهداف المنظمة معا.

وفي ضوء المفاهيم أعلاه يرى الباحث بان العدالة أحد المتطلبات الأساسية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الموظفين فيها وعلى قدرة تلك المنظمة على التكيف مع المتغيرات والأحداث

المحيطة بها، و تتمحور حول إدراك الموظف لنتائج المقارنة بين ما يقدمه إلى منظمته وما يحصل عليه من امتيازات، كما تتمحور حول نزاهة القوانين والإجراءات التي تتبع في تحديد تلك الامتيازات وحسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظف عند تطبيق تلك القوانين والإجراءات، لذلك يشير (زايد، 2006، 12) إن شعور العاملين بعدم العدالة يترتب عليه العديد من النتائج السلبية كإنخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة. وخلافاً لذلك، فإن ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة، وبناء على ذلك فإن تحقيق العدالة بين الموظفين هو أحد التحديات التي تواجهها المنظمات المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية.

ويتفق معظم الباحثين أن هناك ثلاث قضايا أساسية يبني عليها الأفراد شعورهم بالعدالة في المنظمة: (Narcisse and Harcourt, 2008, 1132) و (Till and Karren, 2011, 4257)

- القضية الأولى تتركز حول المخرجات التنظيمية للموظفين كالرواتب والمكافآت والحوافز وعبء العمل ويستخدم مصطلح العدالة التوزيعية لوصف هذا النوع من العدالة ، وبالتالي فإن العدالة التوزيعية أو عدالة التوزيع تدل على إحساس العاملين بعدالة توزيع المخرجات التنظيمية، ومن أهم ما يركز عليه الأفراد في مخرجاتهم الوظيفية هو مقارنة تلك المخرجات مع مخرجات أقرانهم في المنظمة.
- والقضية الثانية تتمحور حول الإجراءات والقوانين التي يتم من خلالها توزيع المخرجات التنظيمية كالراتب وعبء العمل بين الموظفين، ويطلق على هذا النوع من العدالة (العدالة الإجرائية) وترتبط درجة العدالة الإجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، فكلما كانت هناك ثقة متبادلة بينهم، كلما شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل أكبر.
- القضية الثالثة تتمحور حول درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة (الإنسانية والتنظيمية) التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات، ويطلق على هذا النوع من العدالة (العدالة التفاعلية) أو ما يسمى بعدالة التعاملات والتي تشير إلى احترام الآخرين والصدق في التعامل معهم (جودة، 2010، 307). وتهتم العدالة التفاعلية بسلوك الإدارة عند تعاملها مع باقي العاملين فيها، ويتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع الإدارة التي يعملون معها (الذبحاوي، 2012، 108).

ومما تقدم فالعدالة التنظيمية تدل على إحساس الموظفين بالعدالة والنزاهة في المنظمات وتتمحور حول ظروف الوظيفة التي تقود الموظفين للاعتقاد بأنهم يعاملون بعدالة أو يتعرضون للظلم وعدم المساواة، كما يلاحظ أن هناك ترابطاً وثيقاً بين العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية، وذلك أن شعور الموظف بالعدالة يؤثر في مستوى ولائه لمنظمتة، فالموظف الذي يشعر بعدالة الإجراءات وعدالة التوزيع والعدالة التفاعلية يكون مستوى ولائه مرتفعاً. لذلك فإن كلاً من عدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلية يمكن أن تؤثر في إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية بدرجة كبيرة.

المحور الثاني: ضغط العمل الأكاديمي

أولاً: مداخل تعريف ضغوط العمل

يشار إلى الضغوط باعتبارها محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية الخارجية المحيطة به، وهناك العديد من الكتاب الذين عرفوا ضغوط العمل وفق مداخل ثلاث تمثلت فيما يلي (ابو بكر، 132، 2003-133):

جدول رقم (2) مداخل مفاهيم ضغوط العمل

المدخل الأول	من حيث حالة الفرد	تعرف ضغوط العمل على أنها " الحالة النفسية والجسمانية التي يقوم فيها الفرد برد فعل لتعرضه لمجموعة من المسببات المتواجدة في بيئة العمل
المدخل الثاني	من حيث المسببات	تعرف ضغوط العمل على أنها " مجموعة المثيرات التي تتوفر في بيئة العمل، وينتج عنها سلوك معين للفرد كرد فعل لتأثير هذه المثيرات على حالته النفسية والجسمانية "
المدخل الثالث	من حيث النتائج	تعرف ضغوط العمل على أنها " مجموعة سلوكيات الفرد الناتجة عن حالته النفسية والجسمانية كرد فعل للمثيرات التي يواجهها في بيئة العمل "

نستنتج من هذا التصنيف أن معالجة موضوع ضغوط العمل يتضمن ما يلي:

- بيئة العمل وما فيها من مثيرات يتفاعل معها الفرد.
- الحالة النفسية والجسمانية للفرد كرد فعل لتلك المثيرات .
- سلوكيات الأفراد الناتجة عن الحالة النفسية والجسمانية.

وعلى الرغم من انتشار مصطلحات ضغوط العمل والاهتمام بهذا الموضوع خاصة في أدبيات الإدارة والسلوك الإداري فإنه يعرف بطرق مختلفة من قبل الباحثين، ذلك أن كل باحث ينظر للتعريف من الزاوية التي يراها، وعموماً يمكن إعطاء مجموعة من التعاريف المرتبطة بضغوط العمل وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (3) مفهوم ضغط العمل وفق اراء بعض الباحثين

ت	الكاتب	المفهوم
1	عبدالستار، 1998 ، 118	تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة
2	النوشان ، 2003 ، 15	مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل ، أو في حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط .
3	فاروق ، 2005 ، 305	مجموعة من المتغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعله عند مواجهته للمواقف المحيطة به، والتي تمثل تهديدا له
4	عقيلي والنعساني، 2008، 9	إستجابة تكيف مع ظرف أو موقف خارجي يتولد عنها انحراف جسدي أو نفسي أو سلوكي لأفراد المنظمة "
5	الهام ، 2011، 7	ادراك او شعور الفرد بأختلال في حياته البدنية والنفسية كرد فعل للأحداث والظروف الموجودة في بيئة العمل

يتضح من التعاريف السابقة أن ضغوط العمل تتوقف على عدة عوامل، تتمثل في:

- ١ - كيفية إدراك الفرد للضغوط .
- ٢ - كيفية تفسير الفرد للضغوط .
- ٣ - إمكانية تقدير الفرد لمدى مواجهة الضغوط وفقا لقدراته .
- ٤ - إدراك الفرد لمدى أهمية النواتج المحتملة للنجاح في التكيف مع مسببات الضغوط .

ثانيا: اسباب وابعاد ضغوط العمل

تنشأ ضغوط العمل من أسباب كثيرة، حتى انه يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدرا للتوتر و القلق ويعتمد هذا على ادراك الفرد لهذا الاسباب وعلى ابعاد العمل والبيئة المحيطة به.

ففي دراسة (عبد الغني ، 2003 ، 238) لموضوع ضغوط العمل والذي قام بعمل استقراء مكتبي لعدد من المؤلفين والكتاب في علم الإدارة وعلم النفس، ممن تناولوا مصادر ضغوط العمل، وذلك لحصرها في مجموعات رئيسية، ونتيجة هذا الاستقراء حددت مجموعة من العوامل ونسبتها في التأثير وكما يلي:

عوامل ترجع إلى المنظمة	100%
عوامل ناشئة عن جماعة العمل والعلاقات الشخصية	40%
عوامل ترجع إلى مؤثرات خارجية في حياة الفرد	95%
مسببات تتعلق بجوانب شخصية الفرد	90%

في دراسة اخرى (الدوسري ، 2005 ، 56) قام بعمل استقراء مكتبي للدراسات الميدانية في مجال ضغوط العمل للفترة بين عامي 1986 - 2004 لمعرفة أكثر المصادر تكرارا وأهمية،

بالاعتماد على النسب المئوية التي يحصل عليها كل عامل من هذه العوامل، وقد كشف هذا الاستقراء ان هناك تباين في اهمية تلك المصادر والمسببات ، فهناك مصادر قليلة الأهمية كونها تكررت مرة واحدة وكان عددها (26) متغيرا من متغيرات ضغوط العمل، بينما هناك عدد من المتغيرات والمصادر ذات الأهمية القصوى وذلك لتكرارها عددا من المرات بين تلك الدراسات، حيث كان ترتيبها على النحو التالي:

عبء العمل	حصل على تكرار ما مقداره (28) مرة؛ أي ما نسبته 70%
صراع الدور	حصل على تكرار ما مقداره (27) مرة؛ أي ما نسبته 67,5 %
غموض الدور	حصل على تكرار ما مقداره (26) مرة؛ أي ما نسبته 65 %
طبيعة العمل	حصل على تكرار ما مقداره (18) مرة؛ أي ما نسبته 45 %
التوتر في العلاقات	حصل على تكرار ما مقداره (17) مرة؛ أي ما نسبته 42,5 %
ظروف بيئة العمل المادية	حصل على تكرار ما مقداره (14) مرة؛ أي ما نسبته 35 %

ونظرا لأهمية كل هذه العوامل كعوامل مسببة للضغط، سيتم تناول أكثر المتغيرات شيوعا في الدراسة الحالية، ونعرض لها بنوع من الايجاز على النحو التالي (عبد الباقي ، 2004 ، 338) (عمار، 2006 ، 36):

جدول رقم (4) ابعاد ضغوط العمل

صراع الدور	يحدث هذا الصراع بين متطلبات دور الفرد في العمل، ودوره في غير العمل مثل واجباته الأسرية مثلاً، فدخل كلا الزوجين للعمل طوال الوقت يخلق نوعا من التعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية فتوقعات الزوج أو الزوجة والأطفال ستتعارض بالطبع مع متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل . وهذا النوع من صراع الدور يؤدي إلي تزايد الضغوط الواقعة على الفرد بسبب العمل.
عبء العمل	يعتبر هذا المفهوم من الأعباء المهنية العالية التي يعاني منها العاملين في وظيفة ما، وذلك لما تتطلبه مهامه من مهارات عالية لا يملكها الفرد وليس له القدرة على أدائها وتنقسم إلي قسمين: عبء كمي : يتمثل في عدم كفاية الوقت لإنجاز مهام كثيرة مطلوب من الفرد انجازها وتحتاج إلي وقت أكبر . عبء نوعي : يتمثل في قصور المهارات المطلوبة لدى الفرد لإنجاز مهام وأعمال أكبر من قدراته، سواء من الناحية الجسمية أو العلمية .
التوتر في العلاقات	العلاقات الشخصية تؤدي بين الفرد وزملائه في العمل دوراً هاماً في الحياة العملية، فمن خلال العلاقات، قد نتيج للأفراد إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية كالاحترام والتقدير والصداقة وغيرها، لكن إذا أسيء استغلال العلاقات فإنها بلا شك ستؤدي إلى سمات الكراهية والعداء، وقد تتعمق هذه السمات إلى الحد الذي يؤدي إلى انفصال الفرد أو ما يشبه حالة الاغتراب .
ظروف العمل المادية	إن ظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء والأنوار، والحرارة، والرطوبة والتلوث، مصدرراً من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الاهتمام بها .

المحور الثالث: العلاقة بين العدالة التنظيمية وضغط العمل

إن العدالة التنظيمية أحد المتغيرات المهمة المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين من جانب و على أداء المنظمة من جانب آخر .
ففي الحالات التي يزداد فيها شعور الموظفين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كانهخفاض الرضا الوظيفي وتدني السلوكيات التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى

انخفاض الأداء الوظيفي بصفة عامة، وبالعكس فإن ارتفاع إحساس الموظفين بالعدالة يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد بعد الاطمئنان إلى سيادة العدالة ومن ثم الوثوق في المنظمة.

إن مهنة التدريس من المهن التي تفرض على أصحابها التعامل مع الناس، حيث تستلزم مهارات معينة مثل اللباقة، الحساسية، الحذر، سعة الصدر والقدرة على كسب ود الآخرين، وحسب تصنيف منظمة العمل الدولية، تعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغطاً، وذلك من خلال ما تحمله البيئة التعليمية من مثيرات ضاغطة يرجع أهمها إلى شخصية المعلم التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة والكبيرة في مجال التعليم ومؤسساته، وما ينظم أو يقيد عملها من قرارات ولوائح وقوانين، وإذا كان مهما التصدي لظاهرة الضغوط النفسية للعمل عامة، فالتصدي لضغوط مهنة التدريس أهم بكثير، وذلك من منطلق أن نظرة المسؤولين إلى التعليم لم تعد كقطاع استهلاكي؛ بل هو أهم من أهم مجالات الاستثمار، كما أن التعليم هو الأداة الأولى والأكثر فاعلية في تطوير وتنمية المجتمع، وذلك حين يمد سوق العمل بما يحتاجه من الخبرات المتطورة والحديثة.

وبالمقابل فإن واقع أدبيات الإدارة في العالم العربي لم تعط متغير العدالة التنظيمية ما يستحقه من بحث في القطاع التعليمي، مما يحتم ضرورة الاهتمام الجدي بهذا الموضوع باعتبارها أحد المتغيرات التي تُؤثّر تأثيراً جوهرياً في ضغط العمل الأكاديمي، خاصة أن العديد من الدراسات قد أثبتت وجود عدة سلبيات ناتجة عن تراجع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية، ولعلّ من أبرز تلك السلبيات ارتفاع معدلات الإجازات المرضية وتراجع مستويات الالتزام التنظيمي.

ومما لا شك فيه أن أثر عدالة المنظمة يتجسد في اتخاذ قرارات نزيهة وعادلة من قبل المدراء والإدارة العليا في الجامعة بحق الموظفين والتدريسيين وتكون مبنية على أسس واضحة وثابتة تضمن المساواة والاهتمام بتوزيع مخرجات العمل كالمكافآت والحوافز وعبء العمل بناء على الجدارة والكفاءة بعيداً عن المحاباة والميول الشخصية، لذلك إن المنظمات الناجحة تعتمد في نموها وازدهارها على أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم كما نجد أنها تسعى دائماً إلى تطبيق مبدأ العدالة قدر المستطاع ومحاولة تجنب موظفيها الضغوط والمؤثرات السلبية، كون ذلك يعد سبباً مباشراً لتطوير الخدمات ومحدداً أساسياً للنجاح.

ويمكن إجمال أثر عدالة المنظمة على ضغط العمل الأكاديمي بنوعين (تغريد، 2006، 40-41):

الآثار السلبية	الآثار الإيجابية
<ul style="list-style-type: none"> • الآثار السلوكية مثل: (حوادث العمل، العدوانية، تزايد معدلات دوران العمل، الغياب، التأخر عن العمل، إنخفاض الأداء في العمل). • الآثار النفسية مثل: (القلق والتوتر، الغضب والإحباط، الملل والشعور بانخفاض تقدير الذات، الأرق وسرعة الإثارة). • الآثار الجسدية مثل: (نوبات الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب، ضغط الدم). • الآثار الذهنية مثل: (عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، ضعف التركيز، الانتباه قصير المدى، حساسية زائدة تجاه النقد، فقدان الثقة بالنفس، التسرع في اتخاذ القرارات، فقدان القدرة على التركيز). • الآثار التنظيمية مثل: (انخفاض مستوى الأداء الوظيفي وانخفاض الجودة، زيادة التكاليف المالية التي تتحملها المنظمة، سوء العلاقات بين أفراد المنظمة، التسرب الوظيفي). 	<ul style="list-style-type: none"> • التحفيز على العمل. • يزداد تركيز وتفكير الفرد في العمل. • ينظر الفرد إلى عمله بتميز. • التركيز على نتائج العمل. • مقدرة الفرد على التعبير عن الانفعالات والمشاعر. • الشعور بمتعة الإنجاز. • ازدياد الحيوية والنشاط والدقة في العمل. • المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة.

المبحث الثالث

نتائج الدراسة الميدانية

المحور الاول : وصف متغيرات الدراسة

اولاً: وصف ابعاد العدالة التنظيمية وفقاً لنتائج تحليل الاستبيان

1- العدالة التوزيعية: تم تحليل العدالة التوزيعية من خلال: عدالة الأجر والمكافآت، التزام المنظمة بالوفاء بالعقد النفسي، الثقة في المشرف كما هو مبين في الجدول (5) الذي يبين أن آراء أفراد العينة في الفقرات 1-5 كانت مقبولة، حيث أن الوسط الحسابي العام قد بلغ (2)، بمعنى أن أفراد العينة متفقون إلى حد ما على أنهم يشعرون أن الامتيازات التي يحصلون عليها أقل من الجهد الذي يبذلونه، وأن الامتيازات التي يحصلون عليها أقل من الامتيازات التي يحصل عليها زملائهم ذوو المرتبة الوظيفية نفسها.

جدول رقم (5) نتائج اجابات العينة عن بعد العدالة التوزيعية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبارة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
2,44	2,09	31,8	7	27,3	6	40,9	9	X1
2,61	2,04	36,4	8	22,7	5	40,9	9	X2
2,87	2,13	36,4	8	13,6	3	50	11	X3
1,85	1,45	68,3	15	18,1	4	13,6	3	X4
1,99	2,27	18,1	4	36,4	8	45,5	10	X5
1,52	2	%38,1		%23,6		%38,1		المؤشر العام

2- العدالة الإجرائية: تم تحليل عدالة الإجراءات من خلال .التحكم في العملية(عدالة الإجراءات) و التحكم في القرار .ويبين جدول رقم (6) تحليل فقرات التحكم في العملية و التحكم في القرار على النحو التالي:

جدول رقم (6) نتائج اجابات العينة عن بعد العدالة الإجرائية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبارة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
2,16	2	31,8	7	36,4	8	31,8	7	X6
2,18	2,22	22,7	5	31,8	7	45,5	10	X7
1,91	2,40	13,7	3	31,8	7	54,5	12	X8
2,61	2,31	27,3	6	31,6	3	59,1	13	X9
2,77	2	40,9	9	18,2	4	40,9	9	X10
0,8	2,19	%27,2		%26,3		%46,3		المؤشر العام

يبين الجدول رقم(6) أن فقرات التحكم في العملية (6 - 10)، كانت آراء العينة فيها الى حد ما مقبولة ، حيث أن الوزن النسبي لكل منها اكبر من " 60 % " ومستوى المعنوية اقل من 0.05، بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على أنه رؤساءهم يطلبون منهم الإدلاء برأيهم في عمليات صنع القرارات التنظيمية، ويشعرون بأن بإمكانهم الإدلاء برأيهم أثناء مرحلة علاج النزاعات والمشاكل، ويتيح لهم رؤسائهم نظام اتصال سليم يكفل توافر المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرار في الوقت المناسب . مما يعني ان فائدة المشاركة في صنع القرار هي لصالح العمل و تحقيق أهدافه فقط.وقد بلغ المعدل العام للمتوسطات الحسابية (2,19).

3- العدالة التعاملية

يبين الجدول (7) تحليل فقرات عدالة التعامل من خلال الحساسية الشخصية و التفسيرات أو المحاسبة الاجتماعية ، إذ يبين الجدول أن آراء أفراد العينة في عدالة التعامل عالية بوسط حسابي عام (2,35)، أي انهم يوافقون على إشراكهم في أية اجتماعات من شأنها فتح الآفاق أمامهم . ويوافقون على أن رؤسائهم يشعرونهم بالتقدير والاحترام نتيجة أي دور إيجابي يقومون به من شأنه إنجاح العمل.

جدول رقم (7) نتائج اجابات العينة عن بعد العدالة التعاملية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبارة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
2,13	2,45	18,2	4	18,2	4	63,6	14	X11
2,12	2,5	18,2	4	13,6	3	68,2	15	X12
2,36	2,36	22,7	5	18,1	4	59,2	13	X13
3,04	2,18	31,9	7	18,1	4	50	11	X14
2,68	2,40	27,3	6	4,5	1	68,2	15	X15
0,73	2,35	%23,6		%14,5		%60,9		المؤشر العام

ثانيا: وصف ابعاد ضغط العمل وفقا لنتائج تحليل الاستبيان

1- صراع الدور:

يتبين من الجدول رقم (8) إن العبارات الخمسة التي تقيس ضغوط صراع الدور عند عينة الدراسة جاءت متباينة وتراوحت الاوساط الحسابية بين (1,59) و (2,68) وهذا يعني أن هناك عدم اتفاق بين أفراد العينة نحو تلك الفقرات. وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المتغير (2,07) بانحراف معياري 2,09.

وبشكل عام يدرك المبحوثين متغير ضغوط صراع الدور بدرجة تزيد على الدرجة المتوسطة للمقياس. ويمكن القول بأن أسباب ارتفاع ضغوط صراع الدور عن الدرجة المتوسطة لدى عينة الدراسة يرجع إلى تعدد الأدوار وتعارضها مع بعضها البعض وزيادة المهام والأعمال المطلوبة من التدريسيين ونقص الإمكانيات المادية اللازمة لأداء هذه المهام.

جدول رقم (8) نتائج اجابات العينة عن بعد صراع الدور

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبرة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
1,46	2,68	9,1	2	13,6	3	77,3	17	X1
3,05	1,90	50	11	9,1	2	40,9	9	X2
2,86	1,59	59,2	13	22,7	5	18,1	4	X3
2,78	2,04	31,8	7	31,8	7	36,4	8	X4
3,18	2,13	40,9	9	4,6	1	54,5	12	X5
2,09	2,07	%38,1		%16,3		%45,4		المؤشر العام

2- عبء العمل: كما يلاحظ من الجدول (9) أن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي بالنسبة للمتغير عبء العمل ، تشير إلى ارتفاع الدرجة الكلية لاستجابة الأفراد نحو هذا المتغير، فقد بلغ متوسط الاستجابة 2,24 كما يلاحظ وجود درجة موافقة منخفضة نوعا ما على كل من العبارات (9) و(6)، أما باقي الفقرات فيلاحظ ارتفاع متوسط استجابة الأفراد نحوها، ومن هنا فإن ارتفاع متوسط الاستجابة الكلية تشير إلى الالتزام بتعليمات العبء التدريسي لهيكل عمل عضو هيئة التدريس في الجامعات، لكن في المقابل فإن انخفاض متوسط استجابة أفراد العينة اتجاه بعض الفقرات يعتبر مؤشر على ضرورة العمل على إعادة النظر بحجم الاعمال الاضافية الموكلة لبعض التدريسيين مثل اللجان والعمل الاداري وجعل التكليف متنابها، فضلا عن إدارة هذه الجوانب بشكل عقلاني كي لا تشكل بدورها مدخل لارتفاع مستوى الضغوط عن المستوى المرغوب به.

جدول رقم (9) نتائج اجابات العينة عن بعد عبء العمل

الإحتراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبرة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
2,77	2	40,9	9	18,2	4	40,9	9	X6
1,98	2,40	18,1	4	22,7	5	59,2	13	X7
1,87	2,54	13,6	3	18,1	4	68,3	15	X8
2,61	1,95	40,9	9	22,7	5	36,4	8	X9
2,06	2,31	18,1	4	31,9	7	50	11	X10
0,85	2,24	%26,3		%22,7		%50,9		المؤشر العام

3-التوتر في العلاقات: يلاحظ من الجدول (10) أن نتائج التحليل الوصفي بالنسبة لبعء التوتر في العلاقات تشير إلى المستوى المتوسط للدرجة الكلية لاستجابة العينة نحو هذا المتغير، قد بلغ المتوسط العام 1,94، كما يلاحظ وجود درجة موافقة عالية (X14)، بينما يلاحظ انخفاض متوسط الاجابة نحو العبارة (X12) مهام وأهداف العمل الذي أقوم به ليست واضحة، ومن جانب آخر فإن متوسط استجابة أفراد العينة يشير إلى أن هناك وضوح لدى التدريسيين في الكلية المبحوثة اتجاه واقع العلاقات بين العاملين ومعرفة من قبلهم لأهداف ومهام العمل المنوط بهم.

جدول رقم (10) نتائج اجابات العينة عن بعد التوتر في العلاقات

الإحتراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبرة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
2,06	2,31	18,1	4	31,9	7	50	11	X11
0,91	1,18	86,3	19	9,1	2	4,6	1	X12
2,38	1,59	63,6	14	13,6	3	22,8	5	X13
1,46	2,68	9,1	2	13,6	3	77,3	17	X14
1,2	1,94	%44,3		%17		%38,6		المؤشر العام

٥ - ظروف بيئة العمل المادية: يلاحظ من الجدول (11) أن نتائج التحليل الوصفي بالنسبة لظروف بيئة العمل المادية تشير إلى المستوى المتوسط للدرجة الكلية لاستجابة العينة نحو هذا المتغير، قد بلغ المتوسط العام 1,94، كما يلاحظ وجود درجة موافقة عالية (X18) أكلف بتأدية مهام ومسؤوليات متنوعة في وقت واحد، بينما يلاحظ انخفاض متوسط الاجابة نحو العبارة 15 و 17 و 19 مهام وأهداف العمل الذي أقوم به ليست واضحة، ومن جانب آخر فإن متوسط استجابة أفراد العينة الكلية نحو غموض الدور يشير إلى أن هناك وضوح لدى التدريسيين في الكلية المبحوثة اتجاه ما يقومون به من أدوار، ومعرفة من قبلهم لأهداف ومهام العمل المنوط بهم.

جدول رقم (11) نتائج اجابات العينة عن بعد (ظروف بيئة العمل المادية)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		أوافق		العبرة
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
1,83	2,09	22,7	5	45,4	10	31,9	7	X15
2,86	1,86	50	11	13,6	3	36,4	8	X16
2,76	1,77	54,5	12	13,6	3	31,9	7	X17
2,67	2,18	31,9	7	18,1	4	50	11	X18
2,36	1,81	45,4	10	27,3	6	27,3	6	X19
1,86	1,94	%40,9		%23,6		%35,4		المؤشر العام

المحور الثاني: اختبار الفرضيات

1. : اختبار الارتباط بين العدالة التنظيمية وضغوط العمل: يوضح الجدول (12) نتائج

الاختبارات الإحصائية لتحديد علاقة الارتباط بين المتغيرين

الجدول (12) علاقة الارتباط

ضغوط العمل (المتغير التابع)	العدالة التنظيمية (المتغير المعتمد)
0,76	العدالة التوزيعية
0,72	العدالة الاجرائية
0,79	العدالة التعاملية
0,82	المؤشر الكلي

تشير نتائج الجدول اعلاه الى وجود علاقة معنوية بين العدالة بأبعادها وضغوط العمل حيث بلغ المؤشر الكلي للعلاقة (0,82)، وهذا يؤكد تحقق الفرضية الأولى، إذ يتبن من الجدول ما يأتي:

- وجود علاقة بين العدالة التوزيعية وضغط العمل وبلغ معامل الارتباط بينهما (0,76).
- وجود علاقة بين العدالة الاجرائية وضغط العمل وبلغ معامل الارتباط بينهما (0,72).
- وجود علاقة بين العدالة التعاملية وضغط العمل وبلغ معامل الارتباط بينهما (0,79).

2. : نتائج علاقة التأثير العدالة التنظيمية وضغط العمل

يشير الجدول (13) الى وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين العدالة التنظيمية وضغط العمل، إذ بلغ مجموع ما يفسره مكونات العدالة تباين في ضغط العمل بلغ (0,84) في حين المتبقي من التغير (0,16) يعود الى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو أنها لم تدخل في نموذج الدراسة، وتعزز ذلك قيمة (B) التي تبلغ (1,038) التي تدل على أن تغيرا في العدالة بمقدار وحدة واحدة ينتج عنها تغيرا في مستوى ضغط العمل بنفس المقدار.

جدول رقم (13) نتائج علاقة التأثير

T		F		R^2	B	العدالة الضغط
جدولية T	محسوبة T	جدولية	محسوبة	0,84	1,038	ضغط العمل
2,88	7,60	8,28	57,77		(19,86)	

لغرض الوقوف على تأثير كل بعد من ابعاد العدالة التنظيمية في ضغوط العمل، يشير الجدول (14) أن قيمة F المحسوبة (75,7) وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0,05) وبلغ معامل التحديد (0,84) الذي يشير الى التباين في ضغوط العمل تفسره ابعاد العدالة التنظيمية ومن متابعة معامل (B) واختبار (T) تبين أن أعلى أسهام في التأثير كانت على التوالي:

1- العدالة التفاعلية (0,313)

2- العدالة التوزيعية (0,209)

3- العدالة الاجرائية (0,197)

واستنادا الى ما تقدم فإن أكثر ابعاد العدالة التنظيمية تأثيرا في ضغوط العمل هي (العدالة التفاعلية) من بقية المتغيرات التفسيرية، في حين كانت خاصية (العدالة الاجرائية) في المستوى الأخير، والجدول (14) يوضح ذلك

جدول رقم (14) نتائج تباين ابعاد العدالة التنظيمية في ضغوط العمل

F		R^2	التفاعلية	الاجرائية	التوزيعية	العدالة
جدولية	محسوبة		B_3	B_2	B_1	الضغط
2,16	75,7	0,84	0,313 (3,46)	0,209 (2,67)	0,197 (3,3)	ضغط العمل

الإستنتاجات والتوصيات:

الإستنتاجات:

إن الاهتمام بأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على ضغط العمل تسهم في التشجيع على زيادة الشعور بالاستقرار والأمن، وعلى توفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لتفعيل البحث العلمي ورفع مستوى الأداء كمّاً ونوعاً في العمل الأكاديمي للمنظمة التعليمية وتساهم في خدمة المجتمع والتطور الحضاري للبلد.

وبناءً على ما جاءت به نتائج التحليل الإحصائي يتضح الآتي:

١. إن هناك أثر إيجابي للعدالة التنظيمية على ضغط العمل الأكاديمي مؤشراً بمعامل الارتباط الإيجابي.
٢. بينت النتائج أن هناك إحساساً بتوافر العدالة التنظيمية في العمل لدى عينة البحث في الكلية المبحوثة ضمن عينة الدراسة حيث جاء الوسط الحسابي لمعظم أبعاد العدالة التنظيمية فوق المتوسط وجاء الإحساس بالعدالة التعاملية بالمرتبة الأولى ثم يليه عدالة الإجراءات وأخيراً العدالة التوزيعية بالمرتبة الثالثة.
٣. بينت النتائج أن هناك أثر إيجابي تتركه العدالة التنظيمية على ضغط العمل الأكاديمي حيث جاءت بوسط حسابي فوق المتوسط لمعظم هذه الأبعاد وقد جاء إحساس العينة بعبء العمل في المرتبة الأولى يليه صراع الدور بالمرتبة الثانية بينما المرتبة الثالثة كانت بالتساوي بين التوتر في العلاقات وظروف بيئة العمل المادية.
٤. إن هناك اختلاف طفيف بين قيم الإنحرافات المعيارية العليا والدنيا لأبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد ضغط العمل مما يدل على مدى التأثير الذي يربط هذين البعدين وأثر أحدهما على الآخر.

التوصيات:

١. مراعاة توزيع الاعباء الوظيفية على التدريسيين بشكل عادل ومناسب والعمل على وضع هيكلية لكل قسم تحدد فيه المهام والواجبات لكل تدريسي وليس فقط على اساس المؤهل العلمي مع مراعاة الجانب المادي كونه حافزاً لا يمكن تجاوزه ونسيانه مع محاولة دمج الجانب المعنوي معه كونهما يمثلان الدافع المباشر للعمل عند الكثير من التدريسيين.
٢. التشجيع على تبني بيئة تنظيمية تنمي مستوى الالتزام التنظيمي عن طريق توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة مع مراجعة جميع السياسات والممارسات الخاطئة المبنية على النظرة التقليدية في الادارة وفق مبدأ مفاده تحقيق العدالة بين الجميع.

٣. الاهتمام بدراسة مصادر ضغط العمل التي يعاني منها موظفي الجامعات وخاصة التدريسيين لأنها الأكثر ادراكا بضغوط العمل والاهتمام المستمر بتحسين بيئة العمل التي يعمل من خلالها منتسبي الجامعات.
٤. اعداد برامج خاصة لتطوير التدريسيين وتنمية مهارتهم في التعامل مع ضغوط العمل بحيث تخفف من حدة الضغوط لديهم ومن الضروري ان تتضمن برامج التطوير على ما يأتي:
- كيفية ادارة الوقت والتخطيط اللازم لإنجاز الاعمال.
 - توزيع الواجبات والصلاحيات بشكل يتناسب مع الامكانيات والمهارات والمؤهلات العلمية للكادر التدريسي.

قائمة المصادر:

- ١ - أبو بكر، مصطفى محمود (2003)، إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية:الدار الجامعية.
- ٢ - الهام محمد الحمداني ، (2011) ، دور ضغوط العمل في تطوير المناخ التنظيمي، جامعة بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة.
- ٣ - الدوسري، سعد بن عميقان سعد، (2005) ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، (دراسة ميدانية على منسوبي شرطة المنطقة الشرقية)، رسالة ماجستير، جامعة الرياض.
- ٤ - النوشان ، علي بن حمد بن سليمان ، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات (دراسة مسحية في مدينة الرياض) - الرياض.
- ٥ - تغريد زياد عمار، (2006)، أثر بعض المتغيرات الداخلية علي مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين.
- ٦ - راتب سعود و سوزان سلطان، (2009)، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. جامعة عمان للدراسات العليا - الأردن .
- ٧ - زايد، عادل محمد،(2006) "العدالة التنظيمية:المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية"، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط / 1، ص12.
- ٨ - عبد الباقي، صلاح الدين محمد .(2005) .السلوك الفعال في المنظمات .ط3 ، الإسكندرية، الدار الجامعية.

- ٩ - عبد الغني، الطجم عبد الله (2003)، التطوير التنظيمي، ط 3 جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع.
- ١٠ - عبد الستار، إبراهيم (1998)، الاكتآب، اضطراب العصر الحديث، الكويت: عالم المعرفة.
- 11 - عقيلي، عمر وصفي، نعلساني، عبد المحسن، (2008)، إختبار أثر المتغيرات التنظيمية والفردية في تشكيل ضغط العمل (دراسة ميدانية في الجامعات السورية)، جامعة حلب - سوريا.
- 12 - فاروق عبده فليه و السيد محمد عبد المجيد، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة الأعمال التنظيمية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر، عمان الأردن.
- 13- هيجان، عبد الرحمن. (1998). ضغوط العمل: مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ط1، مكتبة فهد الوطنية، الرياض.
- 14- Till, E., and Karren, R., 2011. Organizational Justice Perceptions and Pay Level satisfaction, Journal of Managerial Psychology, Vol. 26, No. 1, pp 42-57.
- 15- Farh, J.(1997) "Imputes for actions: A cultural analysis of justice and rganizational citizenship", Administrative Science Quarterly, Vol.(15), , p.32.
- 16- Narcisse, Sharon and Harcourt, Mark, (2008), Employee Fairness Perceptions of Performance appraisal: a saint Lucian Case Study, The International Journal of Human Resource Management, Vol.19,No.6.