

مصادر الضغوط النفسية وعلاقتها بالعملية التعاونية للمناخ التنظيمي بين الرئيس والمرؤوس

Sources of psychological stress and its relationship to the cooperative process of the organizational climate between the boss and the subordinate

جنداوي عبد الرحمان¹، عثمانى عبد القادر²، زيوش احمد³

¹ جامعة الجلفة / djenabdo@gmail.com

² جامعة بسكرة / athmanifwmaa@yahoo.fr

³ جامعة الجلفة / ziouchemith@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/12/01

تاريخ القبول: 2021/12/27

تاريخ الاستلام: 2021/06/20

المخلص: هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مصادر الضغوط النفسية وعلاقتها بالعملية التعاونية للمناخ التنظيمي لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي و استعملنا في ذلك مقياس الضغوط النفسية واستبيان للعملية التعاونية على عينة قصدية تكونت من 28 فرد . وتوصلنا للنتائج التالية: توجد علاقة قوية بين مصادر الضغوط النفسية والعملية التعاونية للمناخ التنظيمي بين الرئيس والمرؤوس للعمل التعاوني دور مهم في التقليل من مصادر الضغوط النفسية . توجد فروق في درجة اهمية وتأثير مصادر الضغوط النفسية على افراد العينة الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية ، العملية التعاونية ، المناخ التنظيمي ، الرئيس والمرؤوس

Study summary: This study aimed to identify the sources of psychological stress and its relationship to the cooperative process of the organizational climate among directors and heads of institutes of sciences and techniques of physical and sports activities, and to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used, and we used the psychological stress scale and a questionnaire for the cooperative process on an intentional sample consisting of 28 individuals .We got the results: There is a strong relationship between the sources of psychological Cooperative work plays an important role in reducing the sources of psychological stress -.There are differences stress and the cooperative process of the organizational climate between the boss and the subordinate. in the degree of importance and influence of the sources of psychological stress on the sample members.

Key words: psychological stress, cooperative process, organizational climate, boss and subordinate

مقدمة :

ان الانسان في هذا العصر يعيش الضغوط بأشكالها ،وانواعها، لذا فمن الهمية الوقوف مع الذات ،ليرى الانسان ماله وما عليه ليقوم بإصلاح ما يمكن اصلاحه، وتختلف طبيعة الضغوط باختلاف مصادرها ،فبعضها يرتبط بظروف الحياة اليومية الاعتيادية كمطالب اجتماعية ، في حين ينبع بعضها الاخر من مطالب وظروف العمل . وتكاد تكون المرتبطة بظروف العمل من اكثر الضغوط تأثيرا في حياة الافراد والمجتمعات نظرا لأثارها السلبية على صحة النفسية للفرد وعلاقتها مع الاخرين وتدني مستوى ادائه الانتاجي .(طريري 1994) .

ولعل ضغوط العمل ، كانت من ابرز الظواهر التي حظيت باهتمام الباحثين في مجالات السلوك الوظيفي وعلم النفس الاجتماعي . (هيجان 1998).

وكما اتسعت دائرة الاهتمام بتعريف ضغوط العمل وتحديد مستوياته لتمتد وتشمل البحث عن مسبباته ومصادره ،الامر الذي فرض ضرورة مسايرة هذا التقدم والتطور ،ففي تبذل الجهود من اجل تطوير التعليم الجامعي وزيادة الانتاجية ،وذلك انطلاقا من الرسالة التي يقوم بها والوظائف التي تسعى لتحقيقها ، وهي تمثل عقل الامة ومركز التفكير في حاضرها ، والحصن المنيع للتراث الحضاري والانساني . (ابو مغلي واخرون 1997،64) .

ونظرا لدورها الكبير في احداث التقدم الحضاري فقد حظيت باهتمام الحكومات والدول ، وتعد الجامعات احدى الركائز الاساسية لعملية التطوير والتنمية لشعوب العالم قاطبة فهي مؤسسات اجتماعية تؤثر وتتأثر بالمحيط الاجتماعي . (المخلاقي واخرون 1999،9) .

وعلى الرغم من اهمية الجامعات والادارات في العصر الحالي وتأثيرها الايجابي الا اننا نجد ان هناك ارتباطا وثيقا بالعملية التعاونية التي تعد محورا اساسيا للمناخ التنظيمي في المؤسسات بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة .

ويعد المناخ التنظيمي من العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي ، ومن ثم الانتاجية العلمية ، خصوصا ان بيئة التعليم العالي ليست مكانا يتم فيه تعلم المهارات الاكاديمية فقط ، وانما هي مجتمع يتفاعل فيه الاعضاء ويؤثر بعضهم على بعض . (الصافي ،62، 2002) .

لذا يمكن القول ان التعليم العالي وما يضطلع به من مسؤوليات اكااديمية وادارية سواء من المدراء او الرؤساء لا يحققون اهدافهم ، ووظائفهم ، مالم تتوفر لهم العملية التعاونية للمناخ التنظيمي . (تركي 1986). والتي تؤكد على ان المناخ التنظيمي السليم تكمن اهميته في مساعدة المديرين على فهم المؤسسة ولوائحها وقوانينها . (الجوفي 2000).

اشكالية الدراسة :

تعتبر معاهد واقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر من التخصصات التي انشئت حديثا في الجامعات ، ونظرا لهذا التوسع فقد نجمت صعوبات ومشكلات ادارية وعلمية داخل هذه المؤسسات ادت الى خلق مناخ تنظيمي يتميز في مجملها بالغموض وعدم الاستقرار الامر الذي جعله ينعكس بصورة سلبية انعكست على عملية التحصيل العلمي للطلاب لدى العاملين بهذه المؤسسات واصبح سببا من مسببات الضغوط النفسية التي يعانون منها .

وتعتبر الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدراء والرؤساء في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، واساليب التعامل معها محل اهتمام الباحثين ، نظرا لتأثيرها السلبي على ادائهم وسلوكهم الوظيفي ، كما اصبحت الادارة في المجتمعات المعاصرة تختلف تماما عما كانت عليه منذ سنوات مضت حيث تطورت واصبحت لها نظرياتها واسسها العلمية ، ومن بين اسباب نجاحها هو ايجاد مناخ تنظيمي مناسب يمثل مفتاح النجاح للإدارة الفاعلة في أي معهد او قسم ويعد المناخ التنظيمي من الموضوعات التي اصبحت لها اهمية خاصة بالنسبة للمؤسسات الادارية والمتصلة بالافراد داخل المؤسسة ، حيث يعد المقياس الذي يقيس شخصية هذه المؤسسة ، ولقد ظلت المتغيرات المناخية بعيدة عن اهتمام المعنيين بقضايا التغيير والاصلاح لعدم وضوح تأثيراتها المباشرة على العمل والاداء ، فهي تعد من المتغيرات الكامنة وغير المرئية التي تتطلب الغوص في اعماق المؤسسات والمتمثلة في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . ونظرا لاهمية متغيري الدراسة نسعى الى محاولة التعرف على العلاقة بين العملية التعاونية للمناخ التنظيمي السائد داخل المعاهد والاقسام وبين الضغوط النفسية للموظفين بها . فجودة العملية التعاونية تؤدي بالضرورة الى التقليل من مصادر

الضغوط النفسية التي يعاني منها الاداريون بصيغة خاصة . وهذا ما يجعلنا نطرح التساؤل التالي :

ما علاقة الضغوط النفسية بالعملية التعاونية للمناخ التنظيمي لمدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .
الفرضية العامة .

هناك علاقة بين مصادر الضغوط النفسية والعملية التعاونية للمناخ التنظيمي لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .
اهمية البحث :

من الناحية العلمية .

- معرفة الضغوط النفسية لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية ورياضية .

معرفة المناخ التنظيمي السائد بادارات الاقسام والمعاهد .

معرفة العملية التعاونية بين اعضاء المؤسسة .

معرفة العلاقة بين العملية التعاونية ومصادر الضغوط النفسية للمدراء ورؤساء الاقسام من الناحية العملية .

الاستفادة من الحقائق التي توصل اليها البحث العلمي في مجال الضغوط النفسية والعملية التعاونية للمناخ التنظيم ، حيث ان الكثير من المشكلات التي تعاني منها الجامعة يرجع الى عدم الاستفادة من الدراسات الميدانية والبحوث العلمية كل في تخصصه .

الكشف على العلاقة بين مصادر الضغوط النفسية والعملية التعاونية .

قياس متغير العمل التعاوني للمناخ التنظيمي لكل من المدراء والرؤساء السائد.
تحديد قوة العلاقة بينهما .

الكشف عن نوع الضغوط التي لها علاقة بالعملية التعاونية للمناخ التنظيمي .

التعرف على اهم مصادر الضغوط النفسية للمدراء ورؤساء الاقسام .

المفاهيم والمصطلحات

مفهوم الضغط : عندما نتبع اصل الضغوط في اللغة الانجليزية نجد انها مستمدة من اصول لاتينية من كلمتين – stictus - وتعني الشدة والضييق و : -stringere- وتعني على احكام على شئ معين (Smith1993.7) .

ويعرف معجم علم النفس : الضغط هو التوتر والصراع وحالة التوتر النفسي الشديد (فاخر.121،1971).

الضغوط النفسية :

هي حلة من الارهاق ناتجة عن التعرض لاحداث الحياة اليومية الضاغطة والتي تسبب الانهك النفسي والجسمي للفرد وما يصاحبه من القلق الشديد وضعف القدرة على مواجهة الاحداث ،كما ان هذه الضغوط تحدث نتيجة عملية التفاعل بين الفرد وبيئته ،وتتضمن هذه العملية تقييم الفرد للأحداث المؤلمة والمهددة والمثيرة للتحدي (sthafer.w1996). كما يذهب الباحثان خلف عماد الدين ومزروع السعيد الى تعريف الضغط النفس استنادا الى تعريف اسامة كامل راتب " هو عدم التوازن الواضح بين المتطلبات البدنية والنفسية و المقدرة على الاستجابة تحت ظروف عندما يكون الفشل في الاستجابة لتلك المتطلبات يمثل نتائج هامة ".(خلفة.365،2020).

المناخ التنظيمي :

يعرف اوينز (Owens.1970.p194) المناخ التنظيمي بانه بيئة التفاعل بين الافراد داخل المنظمة كما يعبر عنه بالابعاد السلوكية المدركة من قبل اعضاء المؤسسة و اشار (غمري ،206،1983) لدى تحديده لمفهوم المناخ التنظيمي بانه من المكونات او الوصفات الموجودة في بيئة العمل والتي تتم بطريقة ارادية او لا ارادية والتي تمارسها المؤسسة ويكون لها تأثيرات على السلوك .

العملية التعاونية :

اسلوب التعلم التعاوني: عرفه منسي على انه عبارة عن استراتيجية للتدريس يتم فيها استخدام المجموعات الصغيرة وتضم كل مجموعة المستويات المختلفة في القدرات الذين يمارسون أنشطة تعلم متعاونة تعمل على تحسين اداء المهارات المطلوبة وعلى كل فرد من المجموعة ان يتعلم ويساعد زملاءه في المجموعة على التعلم (بن ثابت،2015،68) يذهب الباحث طه عامر ويزيد قلاتي استنادا الى تعريف لبازدة بان العملية التعاونية مجموعات غير متجانسة يجمعها هدف جزئي او كلي مشترك . (قلاتي ،2019،180)

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

جدول رقم (01): يوضح العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية ومصادر ضغوط العمل

العملية التعاونية العبارات الأقوى ارتباطا الخاصة ببعده العملية التعاونية

جدول رقم (02) : يوضح العبارات الأقوى ارتباطا الخاصة بمقياس مصادر الضغوط العمل

رقم العبارة	النسبة المئوية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
04	100	28	5	00
01	92.9	26	4.92	0.26
03	92.9	26	4.82	0.66
02	85.7	24	4.82	0.47
05	85.7	24	4.82	0.47

رقم العبارة	النسبة المئوية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
36	100	28	5	00
08	100	28	5	00
04	96.4	27	4.96	0.18
20	92.4	26	4.92	0.26

جدول رقم : (03) العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والإفتقار إلى السلطة.

الإفتقار إلى السيطرة		
0.591	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.001	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (03) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.591 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد الإفتقار إلى السيطرة لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 100 % بالنسبة للعبارة رقم 4 ثم تلتها العبارة رقم 3 و بنسبة 92.9 % ثم جاءت العبارة 5-2 بنسبة 85.7 % هذا عند بعد الإفتقار إلى السيطرة ام عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 36-8 ثم تلتها العبارة رقم 4 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارة رقم 24-20 بنسبة 92.9 % .

جدول رقم : (04) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والثغرة في المعلومات.

ثغرة في المعلومات		
0.703	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الاحصائي	

يتضح من الجدول (04) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.703 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد الثغرة في المعلومات لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 53.6% بالنسبة للعبارة رقم 8 ثم تلتها العبارة 7 بنسبة 42.1% ثم جاءت العبارة 6 بنسبة 32.1% هذا عن بعد الثغرة في المعلومات ، أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100% بالنسبة للعبارة رقم 8 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 4 بنسبة 96.4% ثم جاءت العبارة رقم 20 و 24 بنسبة 92.9%

جدول رقم : (05) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والأداء والنتيجة.

الأداء والنتيجة		
0.631	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (05) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.631 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد الاداء والنتيجة لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 39.3 % بالنسبة للعبارة رقم 14 ثم تلتها العبارة رقم 13-15 بنسبة 35.7 % ثم جاءت العبارة رقم 12-11 بنسبة 25 % هذا عن بعد الاداء والنتيجة ام عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 08 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارة رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم : (06) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والإفتقار الى السلطة.

الصراع		
0.526	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.004	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (06) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.526 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد الصراع لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 60.7 % بالنسبة للعبارة رقم 20 ثم تلتها العبارة رقم 17-16 بنسبة 46.4 % ثم جاءت العبارة رقم 19 بنسبة 42.9 % هذا عن بعد الصراع أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 08 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارة رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم : (07) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والعقبات الوظيفية.

عقبات وظيفية		
0.706	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (07) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.706 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد العقبات الوظيفية لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 60.7 % بالنسبة للعبارة رقم 25 ثم تلتها العبارة رقم 21 بنسبة 53.6 % ثم جاءت العبارة رقم 22 بنسبة 39.3 % هذا عن بعد العقبات الوظيفية أما بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين 08 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارتين رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم(08): العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والشعور بالغرابة.

الشعور بالغرابة		
0.729	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (08) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.729 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد الشعور بالغرابة لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 50 % بالنسبة للعبارتين رقم 26 و 30 ثم تلتها العبارة رقم 27 و 28 بنسبة 42.9 % ثم جاءت العبارة رقم 2 بنسبة 39.3 % هذا عن بعد الشعور بالغرابة أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 08 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارتين رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم : (09) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية والعبء الزائد.

العبء الزائد		
0.692	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000		
0.05	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (09) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.692 عند مستوى دلالة 0.05 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد العبء الزائد لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 57.1 % بالنسبة للعبارة رقم 33 ثم تلتها العبارة رقم 35 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 34-32 بنسبة 42.9 % هذا عن بعد العبء الزائد أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت بنسبة 100% بالنسبة للعبارتين رقم 08 و 38 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارتين رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم(10) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية و البطالة المقنعة.

البطالة المقنعة		
0.598	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.001	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (10) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.598 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد البطالة المقنعة لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 38 ثم تلتها العبارة رقم 39 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 40-37 بنسبة 35.7 % هذا عن بعد البطالة المقنعة أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 08 و36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارتين رقم 20 و24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم(11) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية ومناخ العمل.

مناخ العمل		
0.688	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (11) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.688 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد مناخ العمل لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 46.4 % بالنسبة للعبارة رقم 45 ثم تلتها العبارة رقم 33 و44 بنسبة 32.1 % هذا عن بعد مناخ العمل أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 08 و36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارتين رقم 20 و24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم(12) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية وصراع القيم.

صراع القيم	
0.583	معامل ارتباط بيرسون
0.001	احتمال المعنوية
0.01	مستوى الدلالة
26	درجة الحرية
28	حجم العينة
توجد دلالة	القرار الإحصائي

يتضح من الجدول (12) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.583 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد صراع القيم لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 46.4 % للعبارة رقم 46 ثم تلتها العبارة رقم 50-49 بنسبة 42.9 % ثم جاءت العبارة رقم 48 بنسبة 39.3 % هذا عن بعد صراع القيم أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارتين رقم 08 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 96.4 % ثم جاءت العبارتين رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

جدول رقم: (13) : العلاقة الارتباطية بين العملية التعاونية ومصادر ضغوط العمل.

مصادر ضغوط العمل		
0.717	معامل ارتباط بيرسون	العملية التعاونية
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول (13) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.717 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية ، وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي وبعد مصادر ضغوط العمل لمصادر الضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية جاءت في بعد الإفتقار الى السيطرة بنسبة 100 % بالنسبة للعبارة رقم 04 ثم جاءت العبارة رقم 3-1 بنسبة 92.9 % ثم تلتها العبارة رقم 5-2 بنسبة 85.7 % هذا فيما يخص اعلى نسب بالنسبة للمقياس مصادر ضغوط العمل أما عن بعد العملية التعاونية فجاءت نسبة 100 % بالنسبة للعبارة رقم 08 و 36 ثم تلتها العبارة رقم 04 بنسبة 94.4 % ثم جاءت العبارة رقم 20 و 24 بنسبة 92.9 %

مناقشة :

لمصادر الضغوط النفسية علاقة ارتباطية قوية بالعملية التعاونية بين الرئيس والمرؤوس لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .
- يتضح لنا من خلال الجدول ان العبارة رقم 08 تؤخذ القرارات بالإجماع بين الموظفين في حل مشكلات العمل قد تحصلت على اعلى نسبة ب 100 وكذلك العبارة رقم 36 لا يقع العبء على أحد الموظفين بنسبة 100 وتلتها العبارة رقم 04 يوجد شعور بالرضا عن العمل التعاوني بين الموظفين في المعهد والقسم بنسبة 96.4 ثم جاءت بعد ذلك العبارة رقم 16 تشعر أن جهودك مقدره ومعترف بها من قبل الآخرين بنسبة 89.3 هذا مع العبارة رقم 20 يساعد الموظفون بعضهم البعض عند حدوث مشكلة بنسبة 92.9 هذا فيما يخص بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي أما بعد مصادر ضغوط العمل فجاءت العبارة رقم 04 هناك الكثير من العراقيين التي تعترض الطريق للقيام بمهام بنسبة 100 في المرتبة الاولى ثم تلتها العبارة رقم 01 انني أفتقد الى السلطة التي تمكنني من انجاز مهام معينة بنسبة 92.9 هذا مع العبارة رقم 03 انني عاجز عن اتخاذ القرارات التي تؤثر علي بنسبة 92.9 ثم جاءت العبارة رقم 02 أشعر انني محاصر في مواقف وليست امامي اية خيارات بنسبة 85.7 هذا مع العبارة رقم 05 لا يمكنني حل المشكلات التي توكل الي بنسبة 85.7

إذا من خلال قراءتنا لهذه النتائج تبين ان البعد الاول العملية التعاونية له علاقة ارتباطية قوية مع مقياس مصادر ضغوط العمل إذ جاءت قيمة معامل ارتباط بيرسون فيها تساوي 0.717 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة إحصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد العملية التعاونية ومصادر ضغوط العمل وهذا ما يتفق مع بعض الدراسات مثل دراسة فؤاد محمود الباقي والتي توصلت الى ان هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا عن العمل وكذا دراسة عادل محمد المختار والتي اشارت الى وجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي وهذا يدل على عدم وجود ضغوط نفسية ومهنية يتعرض لها العاملين في المجال الرياضي ، وهذا يدل على وجود علاقة بين الرئيس والمرؤوس من خلال العملية التعاونية

كما أنها لا تتفق نتائج دراسة البحث لمعشر زيان يوسف والتي بينت أن المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية هو في عمل متوسط وهذا ما يسبب بعض الضغوط النفسية والمهنية للعاملين مما حتم على الإدارات في الجامعة اعطاء موضوع المناخ التنظيمي أولوية نظرا لأهميته

من خلال النتائج المتوصل إليها ومناقشتنا لنتائج بعض الدراسات ذات العلاقة تبين لنا أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين بعد العملية التعاونية للمناخ التنظيمي بين الرئيس والمرؤوس لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ومصادر الضغوط النفسية التي يتعرضون لها.

ومنه نستنتج أن لمصادر الضغوط النفسية علاقة ارتباطية قوية بالعملية التعاونية بين الرئيس والمرؤوس لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية الكتب

أبو معلي و آخرون، قواعد التدريس في الجامعة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 1997

صافي عبد الله طه، المناخ المدرسي و علاقته بدافعية الإنجاز و مستوى الطموح لدى عينة من طلاب و طالبات المرحلة الثانوية بمدينة أمها، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 79، السنة 22، 2002 .

طريبي عبد الرحمن، الضغط النفسي، ط1، مطابع شركة الصفحات المحدودة، 1994

غمري إبراهيم، المناخ التنظيمي الإطار اللازم لتحقيق الفعالية الإدارية ، بدون طبعة، مركز أ بروماك، القاهرة، 1983

المجلات :

بن ثابت محمد الشريف(2015) ، " اثر التدريس بأسلوب التعلم التعاوني على مستوى الاداء والاتجاه نحو نشاط رمي الجلة " ، مقال منشور بمجلة الابداع الرياضي بجامعة محمد بوضياف المسيلة ، العدد17

مخلافي سلطان و آخرون، تشخيص واقع التعليم الحالي و علاقته بالتعليم و التدريب التقني في الجمهورية اليمنية ، مجلة الفكر التربوي ، العدد الرابع، السنة الرابعة، 1999.

هيجان عبد الرحمن، ضغوط العمل : منهج شامل لدراسة مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها ، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1998

خلفه عماد الدين. مزروع السعيد(2020) ، " اثر وحدات تدريبية بالاسترخاء العضلي على التخفيف من الضغط النفس ي لدى عدائي المسافات النصف طويلة صنف 17 -18 سنة " ، مقال منشور بمجلة الإبداع الرياضي بجامعة محمد بوضياف المسيلة ، المجلد 11 العدد04 طه عامر، يزيد قلاتي(2020) ، " دور أسلوب التعلم التعاوني في تحسين التكيف الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية" ، مقال منشور بمجلة الإبداع الرياضي بجامعة محمد بوضياف المسيلة ، المجلد 10 العدد01.

قائمة رسائل التخرج

جوفي ، محمد أحمد لطف، (2000)، فاعلية المناخ التنظيمي للجماعات اليمنية (صنعاء، عدن، أب) في ضوء نموذج مقترح ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، العراق.

عززي امل سليمان تركي ، أساليب مواجهة الضغوط عند الصحبجات و المصابات بالإضطرابات النفسية و الجسمية ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود، السعودية، 2004.

د. قواميس و معاجم

فاخر عاقل، معجم علم النفس ، دار العلم للملايين بيروت، 1971

II . مراجع باللغات الأجنبية

Owens , Robert G., (1970), "Organizational Behavior in Schools" Englewood cliff, NJ .zprentice Hall, Inc

Schaferm W. (1996), Stress mangement for wellness, (2er ed), Hatcourt Brace Jovanovich college publisher

.Smith , J.C., understaning stress and coping , macmllan publishing Co, N.Y, U.S.A , 1993