



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>

**Dr. Yousif Yaqoob
Shahatha**

**University of Baghdad
College of Education
Ibn Rushd for Human
Sciences**

Email:
Yousfjacob1978@gmail.com

Keywords:

**administrative
frustration , School
principals**

Article info

Article history:
Received 12.May.2022
Accepted 17.Aout.2022
Published 15.Nov.2022



Administrative frustration among middle school principals in Baghdad governorate

A B S T R A C T

The current research aimed to identify the administrative frustration of middle school principals in Baghdad governorate. And highlighting the concept of managerial frustration and its impact on the manager's behavior on the other hand.

The descriptive approach was used, and the research community identified middle school principals of both sexes in the First Karkh Education Directorate. The study sample amounted to (55) individuals, representing (30%) of the total population.

To achieve the results of the research, a tool (a questionnaire) was prepared, which included (22) items, as the tool was judged by a number of specialists to ensure its validity.

Statistical processing:

After the field application of the search tool, the information and data were emptied, and statistically analyzed with the adoption of manual emptying of the open responses, and "SPSS" was used using the program of frequencies, averages and standard deviations to analyze the results.

The most important findings of the research:

the first goal:

The average score of the sample members of the 55 respondents to the questionnaire of administrative frustration was (86,324) degrees, with a standard deviation of (13,762) degrees, which is smaller than the theoretical average of the questionnaire of (66) degrees. In order to find out the significance of the difference between the two averages, the t-test was used for one sample, and the calculated t-value was (9,311), which is greater than the tabular t-value of (1.98) at the significance level (0.05), which means that school principals suffer from frustration in What they do

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol49.Iss2.3328>

الإحباط الإداري لدى مدراء المدارس الإعدادية في محافظة بغداد

أ.م.د. يوسف يعقوب شحادة
جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية

الملخص

استهدف البحث الحالي التعرف على الإحباط الإداري لدى مدراء المدارس الإعدادية في محافظة بغداد . وتسليط الضوء على مفهوم الإحباط الإداري وأثره على سلوكيات المدير من جهة أخرى . وقد استخدام المنهج الوصفي، وحدد مجتمع البحث مدراء المدارس الإعدادية ومن كلا الجنسين في مديرية تربية الكرخ الأولى. وقد بلغت عينة الدراسة (55) فرداً بنسبة (30%) من المجتمع الكلي. ولتحقيق نتائج البحث أعدت أداة (استبانة) تضمنت (22) فقرة، إذ حكمت الأداة من عدد من المتخصصين للتأكد من صدقها.

الكلمات المفتاحية: الإحباط الإداري ، مدراء المدارس

المعالجة الإحصائية:

بعد التطبيق الميداني لأداة البحث، فرغت المعلومات والبيانات، وحللت إحصائياً مع اعتماد التفريغ اليدوي للاستجابات المفتوحة، وقد استخدمت "SPSS" باستخدام برنامج التكرارات والمتosteات والانحرافات المعيارية لتحليل النتائج.

أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

بلغ متوسط درجات أفراد العينة البالغ عددها (55) فرداً مستجيباً على استبانة الإحباط الإداري (86,324) درجة وبانحراف معياري مقداره (13,762) درجة وهو أصغر من المتوسط النظري للأستبانة البالغ (66) درجة. ولمعرفة دالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار الثنائي "T-test" لعينة واحدة، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (9,311) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,98) عند مستوى دلالة (0.05) مما يعني أن مدراء المدارس يعانون من الإحباط في ما يقومون به من إعمال

مشكلة البحث

التطور المتسارع الذي بدأ يشهده العالم جعل جميع الدول تعيش حالة (طارئة) في البحث المستمر عن كل ما يسهم في تطورها وتقدمها وبقائها في الصدارة عن غيرها من الدول وقد أدركـت من خلال البحوث والدراسات ان أساس كل تطور وتقـدم هو مدى اهتمامها بالعنصر البشري ومدى توفير ما يحتاجه من مستلزمات لاستثمار ما يمتلكـه من طاقات وأفكار والاستفادة منها. فـكل ما موجود من ابتكارات هو نتـاج عـقل الإنسان وـمقدار المـعرفـة التي حـصلـ عليها.

اذ بدا يواجه الفرد في المجتمع ، لاسيما في الوقت الحاضر ، مجموعة من الأحداث والمواقف المحبطـة ينعكس تأثيرـها على مجمل حياته اليومية، تجعلـ من مسألـة تعاملـه معـها أمـراً لا يـخلـوـ من الصـعـوبـة وربـما يـفـوقـ قـدرـتهـ على تحـمـلـها (النعمـيـ، 2007: 1)

ومع وجود هذه المجموعة المتـوـعة من الإـحداث والـمواـقوـفـ والـمشـاكـلـ والـحواـجزـ التي تـقـفـ عـائـقاـ إـمامـ تـلـيـةـ اـحـتـيـاجـاتـ وـرـغـبـاتـ الفـردـ، قد تكونـ نـاتـجاـ عنـ مواـقوـفـ أوـ ظـرـوفـ بيـئـيـةـ لاـ يـمـكـنـ السـيـطـرـةـ عـلـيـهـ، مـثـلـ عـدـمـ تـلـيـةـ الإـدـارـةـ العـلـيـاـ لـاـحـتـيـاجـاتـ المـدارـسـ،

تضارب القرارات، عدم الإنصاف في التعامل، الحرمان الاقتصادي، والعادات الاجتماعية، والتقاليد، والقيود، قد ينبع عنها إحساس بالإحباط وتصاعد التوتر، وبالتالي فإن الإحباط هو إحباط رغبات الفرد وتباطؤ الدافعية اتجاه انجاز الإعمال مما ينعكس اثر ذلك على تحقيق الأهداف في وقتها وعلى جودة المخرج.

ومع هذه التغيرات الحاصلة في مختلف المجالات جعلت مدراء المدارس إمام مشكلة في غاية الأهمية! هي كيفية النهوض بالواقع التربوي والتعليمي والحفاظ على منظومة القيم داخل المجتمع مع هذا الكم الهائل من التحديات وعدم محاولة الإدارات العليا العمل بجدية على تذليلها الأمر الذي جعل ظاهرة الإحباط الإداري تنتشر في المؤسسات التربوية وأصبح مشكلة واسعة الانتشار في مختلف المؤسسات في جميع أنحاء العالم وفقاً لوسائل الإعلام الحديثة ، لا يزال الإحباط موجوداً في المؤسسات بسبب "الروتين" ، ولا سيما المدارس وهذا ما حاول الباحث التعرف عليه (الإحباط الإداري لدى مدراء المدارس الإعدادية في محافظة بغداد) مع الإشارة إلى مفهوم الإحباط الإداري وما يتعلق به.

أهمية البحث

نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها مرهون بتوافق وانسجام وتعاون العاملين فيما بينهم، فضلاً عن قدرة إدارة المؤسسة على احتواء كل ما يحدث من تعارض أو من مشكلات في وسائل وطرق انجاز العمل، إي مدى استشعار أصحاب القرار بأهمية العنصر الأساسي إلا وهو الإنسان، والعمل على فهم احتياجاته وحل المشاكل التي تواجه إثناء العمل، كونها عملية مهمة تشعر الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المؤسسة ، فالإحباط ظاهرة إنسانية يختلف أثرها ومداها حسب نمط التعامل معها.

وهذا ما دفع تلك المؤسسات على اختلاف أنواعها أن تسعى نحو التخفيف من حدة وآثار ومظاهر الإحباط الإداري السلبية على العاملين وسلوكهم من أجل تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، من خلال تفاعل العاملين في المؤسسات مع بعضهم البعض بصفة دائمة من جانب، وتفاعلهم مع التنظيم ومكوناته من جانب آخر، الأمر الذي يدفع التنظيمات للعمل جاهدة لتحقيق الاستقادة القصوى من الموارد البشرية الموجودة لديها، من خلال بناء فلسفة إدارية تتضمن متغيرات ايجابية تجاه الإفراد وأنشطتهم المختلفة التي تؤثر بدورها في قدراتهم ورفع قدرة الأداء الوظيفي المتميز ، بحيث ينعكس اثر ذلك على الخصائص الإيجابية لجماعة العمل؛ كالولاء، الانتماء، التعاون، التماسک ، والرضا. (Davis, 1985: 431)

بعد الإحباط الإداري من الموضوعات المهمة في أدبيات السلوك التنظيمي خاصة وأننا في القرن الواحد والعشرين، فالمؤسسات تتجه نحو التوسيع وتحقيق الجودة، وبيئة العمل وأصبحت أكثر تعقيداً من أي وقت مضى ، مع تزايد احتياجات العاملين وطموحاتهم يوم بعد يوم وبطبيعة الحال ربما تتمكن المؤسسات من إشباع بعض الرغبات واحتاجات العاملين في بعض الأحيان ولكنها من المؤكد أنها لن تستطيع إشباع ذلك في كل الأحيان مما سيؤدي في نهاية المطاف إلى شعور الفرد بالإحباط. (العتبي، 1992: 53)

الإحباط أمر نسبي وظاهرة عالمية كثيرة الحدوث في حياة الموظف أو إي شخص لذا على الفرد عندما يشعر بالإحباط الأبد أن يتعلم كيف يتعاشر معه، فهو أن لم يتمكن من ذلك فسيواجه صعوبات كثيرة للتكيف مع متطلبات الحياة وينظر إلى القدرة على تحمل الإحباط كدليل للنضج الانفعالي والاجتماعي عادة، والإحباط يوجد بدرجات مختلفة فهناك إحباط بسيط يتمثل في إعاقة حاجة وقنية، وهناك إحباط صعب يتمثل في إعاقة تحقيق هدف معين في الحياة بعد العمل لتحقيقه مدة طويلة من حياة الفرد وعدم قدرة الفرد على تحقيق أهدافه ومثله وغاياته، والإحباط الإداري حالة انفعالية غير سارة ومن مؤثراتها الشعور بالفشل، وخيبة الأمل كما تتضمن إدراك الفرد العامل أو الموظف وجود عقبات أو عوائق تحول دون إشباعه لما يسعى إلى تحقيقه من أهداف معينة من خلال عمله. (غباري، وآخرون، 2008: 347)

من هنا تبدو أهمية دراسة ظاهرة الإحباط الإداري وانعكاس أثاره على مدراء المدارس والحد من قدراتهم ومهاراتهم. وخاصة في ضل ما تشهده المدارس من تحديات كبيرة أفرزتها التكنولوجيا بموقع مختلفة أثرت تأثيراً كبيراً على سلوكيات المتعلم وشتت انتباهه، فضلاً عن الآثار التي تركتها أزمة فيروس كورونا والتي بظلالها على قطاع التعليم؛ إذ دفعت المدارس والجامعات والمؤسسات التعليمية لإغلاق أبوابها تقليلاً من فرص انتشاره. وهو ما أثار قلقاً كبيراً لدى المنتسبين لهذا القطاع بان المدارس ستواجه تحديات مختلفة قد تعيق دورها في الظهور والاستمرار في المجتمع.

كما تبيّن أهميّة البحث أيضًا من أهميّة الفئة التي يتعامل البحث معها تعتبر ظاهرة الإحباط من ابرز التحدّيات التي تواجه المدير، حيث يتولّ عنها المطالبة منه بأشياء لا يستطيع معها تحقيق الاستجابة التلقائيّة لها مما يُظهر لديه العدّيد من مظاهر الإهانة والإجحاف ومشاعر الإحباط والغضب والاكتئاب.

فالإحباط الإداري بمختلف إشكاله يعد من الظواهر السلوكية المرضية التي تعاني منها المؤسسات على اختلاف أنواعها وأهدافها. التي لا بد من دراستها دراسة عميقة واعية وتحليلها تحليلاً واقعياً حتى ندرك ونفهم خطورة المظاهر السلوكية والتبعات المترتبة عنها، وأنعكسوا على مدراء المدارس.

هدف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

١. الإحباط الإداري لدى مدراء المدارس الإعدادية في بغداد من وجهة نظرهم.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمديري المدارس الإعدادية التابعة إلى المديرية العامة ل التربية الكرخ الأولى في محافظة بغداد، للعام الدراسي (2021-2022).

تحديد المصطلحات:

ذكر بعض العلماء تعریفات لمصطلح "الإحباط الإداري" منها:

هو حالة نفسية تترتب على إعاقة السلوك نحو هدف أو إشباع حاجة أو دافع ، وربما يكون العائق خارجياً من بيئته معادية، أو ظروف اجتماعية غير مواتية، وربما يكون داخلياً نتيجة قصور في الشخصية أو صراعات نفسية أو مشاعر الذنب . (الحفني، 1990: 589)

هو حالة انقسام وجاذبي بين الفرد وبين عناصر المؤسسة او كلها. (حسنين، 2013: 34)

التعريف الإجرائي:

هي استجابة مدراء المدارس الإعدادية للموقف التي يشعرون بها بالإحباط والذي يتطلب منهم التفاعل والتتوافق معه سلوكيات ونفسيا في الميدان المهني لتحقيق النتائج المرغوبة. ويقاس من خلال استجابة أفراد العينة على فقرات أستبانة الإحباط الإداري الذي يتعرض لها مديري المدارس الإعدادية في المديرية العامة للتربية ببغداد الكرخ الأولى والدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة تمثل درجة الإحباط الإداري

الفصل الثاني

مفهوم الإحباط

عندما يتم إعاقة شخص عن الهدف المنشود بهذه الطريقة نقول إنه محبط. الإحباط حدث شائع في حياتنا اليومية ، وهو مفهوم مهم في محاولة فهم سلوك الإفراد. ترتبط قوة الإحباط في موقف ما بحجم الحاجة التي يتم إحباطها. الإحباط هو سلوك سلبي ينشأ عندما يتم حظر القيادة الدافعة لأسباب مختلفة. إنه أحد أسباب التوتر. عندما يكون الدافع مقيداً بالعقبات أوالحواجز قبل أن يصل إلى الهدف المنشود ، يُطلق على الموقف إحباط الموظف. يحدث الإحباط بسبب الصراع الداخلي في الهدف والأهداف الفردية. ومن ثم فهو ناتج عن الحالة الداخلية للفرد وليس التأثيرات الخارجية يمنع الموظف من تحقيق المستوى المطلوب من النتائج. (Paul E: 1987: 155)

الإحباط هو عقبة أمام تحقيق الهدف؛ ومن ثم فقد يؤدي إلى هدر الموارد والجهود. ينشأ عندما يتم حظر دافع الفرد لتحقيق الهدف المنشود.

عرف بأنه العملية التي تتضمن إدراك الفرد لعائق يحول دون إشباع حاجته أو توقع الفرد حدوث هذا العائق في المستقبل. (مصطفى، 1998: 186)

يحدث الإحباط أيضاً عندما يُجبر الفرد على الاستجابة لشيء يرغب الفرد في تجنبه ، والإحباط هو أحد الأشياء التي مر بها كل واحد منا في تجربة شخصية ، وربما مؤلمة. يعرف قاموس ويستر الجماعي الإحباط بأنه "إحساس عميق مزمن أو حالة من عدم الأمان وعدم الرضا الناشئة عن مشاكل لم يتم حلها".

ويحدث الإحباط عندما يجد الفرد أن طريقه لتحقيق هدف ما قد أغلق أو سد أو هدم، أي عندما ترغب في الحصول على شيء ما ولكنك لا تستطيع الحصول عليه. فالإنسان يمر بخبرات من الفشل تقريباً في كل يوم. فحين لا يحصل الموظف على حقه القانوني يشعر بالإحباط ، وارتفاع الأسعار يجعل الكثيرين يشعرون بالإحباط، أيضاً ازدحام الشارع يشعر البعض بالإحباط . إذاً الإحباط يحدث عندما يعجز الفرد عن إشباع حاجته (عبد الرحمن العيسوي، 2011 : 193) .

ومع ذلك فإن تعريف الإحباط بشكل مناسب يتطلب توسيع معنى هذا المفهوم من خلال استخدام تعريف العملية. الإحباط مقابل القيم الإنسانية: في عالم اليوم ، تعامل معظم المنظمات الموظفين كآلات عمل فقط بدلاً من تقييم البشر كبشر. يحدث الإحباط عندما لا يتم تقدير القيم الإنسانية ، عندما يتم التعامل مع البشر كأدوات لكسب الدخل فقط ، عندما يُنظر إلى البشر على أنهم موارد فقط. (غاري، وأخرون، 2008: 93)

أنواع الإحباط :

- إحباط داخلي: وهو ناجم عن صفات شخصية ذاتية للفرد وذات علاقة بوجود عاهات عقلية أو جسمية أو إعراض مرضية
- إحباط خارجي : وهو لمستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد قد يقف حجر عثرة في وجه تحقيق مطامحه في متابعة دراساته العالية وقد تكون أسباب اجتماعية مثل القوانين التي تمنع تحقيق بعض الأهداف .
- إحباط تام : وينتتج عن وجود عائق منيع يحول دون الوصول إلى الهدف وعدم إشباع الدافع وحدوث التوتر النفسي .
- إحباط جزئي: وينتتج عن وجود عائق يحول دون الإشباع الكامل للدافع ويؤدي فقط إلى إشباع جزئي وتحفييف جزئي للتوتر النفسي
- إحباط أولى : وهو يمثل شعور الفرد بالحاجة مع وجود ما يحقق إشباعه ومثال ذلك شعور الإنسان بالجوع مع عدم وجود الطعام

- إحباط ثانوي: هو يمثل شعور الفرد بحاجة وبوجودها إمامه – أي وجود ما يحقق ويتحقق إشباعها – في الوقت ذلك شعوره بوجود عائق يحول دون تحقيق حالة الإشباع ومثال ذلك شعور الإنسان بالجوع والطعام موجود إلى جانبه ولكن هناك عائق تقف حائل دون الإقدام على الأكل . (زهران، 1988: 52)

مستويات الإحباط: للإحباط خمسة أبعاد

1. العداون: عندما يدخل الإحباط إلى المجال النفسي الجوهرى يصبح من المستحيل التخلص منه بدلًا من أن يتغلب على كل شيء آخر ، فقد يكون الفرد في حالة عدوانية من الإحباط. الإحباط والعداون: في أوائل السينينيات ، درس الباحثون والأطباء النفسيون بنشاط العلاقة بين الإحباط والعداون. ويعتقد أن الإحباط يؤدي إلى العداون. ومع ذلك ، فإن نموذج الإحباط - العدوانية كاسح للغاية وبسيط للغاية ، بعض نقاط التركيز لفهم هذا النموذج. نقاط التركيز هي:
 - نوايا المعتمي
 - الموقف
 - التعلم
 - تفسير رد الفعل الانفعالي
2. الانسحاب: إذا دخل الإحباط في مرحلة من التهيج والاشمئزاز الشديد فقد يتحول إلى حالة انسحاب..
3. الترشيد: عندما يدرك الفرد إحباطه ويبحث عن طريق بديل للخروج من هذا الإحباط ، فإنه يؤدي إلى وضع إيجابي ويسمى التبرير.
4. حل وسط: ومع ذلك ، عندما يفكر الأفراد في التعامل معها بعقلانية بطريقة إيجابية أو سلبية أو متعددة ، يمكن أن تكون أنماط الإحباط عبارة عن ترشيد أو حل وسط
5. التثبت: أخيراً ، إذا أراد الفرد إصلاح مشكلة الإحباط أو حلها ، فيقال إن طبقات الإحباط قد تم تجاوزها بالفعل وهي في حالة اكتمال أو تجاوزها. (الرافعي، 1987: 72)

مصادر أو أسباب الإحباط

- على الرغم من أن الإحباط يحدث بسبب عدة عوامل ، إلا أن العرقلة من مختلف شرائح المجتمع تؤدي إلى إحباط شديد. إن الضوابط واللوائح وأنظمة القيم التي تفرض رقابة على سلوك الفرد تنتج عقبة اجتماعية ، غير قادرة على تلبية رغباته بسبب القيود الاجتماعية ، يصبح الفرد فريسة للإحباط.
- البيئة:** بيئة مكان العمل ، والبيئة الطبيعية كلاهما قد يحيط الموظفين.
- زملاه العمل:** قد يكون زملاء العمل مصدراً رئيسياً للإحباط. قد يضعون حواجز في طريق تحقيق الهدف عن طريق تأخير العمل ، وحجب مدخلات العمل ، وسوء عرض العمل ، والتأثير على جودته ، وما إلى ذلك.
- الموظف نفسه:** نادراً ما يتم التعرف على الموظف نفسه كمصدر للإحباط. يجوز للموظف تحديد أهداف أعلى من قدراته.
- الإدارة:** قد تعمل الإدارة كمصدر للإحباط ، وقد تمنع ترقية الموظف بسبب التغيير في السياسات الترويجية للمنظمة.
- إجازة أخرى أو البقاء في الموقف. يعني إما بالعدوانية أو بأثار الإحباط على أداء المهمة. (العناني، 2000: 51)

آثار الإحباط التنظيمي

هناك ما لا يقل عن أربعة ردود فعل محتملة للإحباط من قبل الأفراد ، والتي لها آثار محتملة على المنظمات. وتشمل هذه الاستجابة العاطفية للغضب وما يرتبط به من زيادة الاستثارة الفسيولوجية، والاستجابات السلوكية لمحاولة مسار بديل للعمل، والعدوانية، والانسحاب. إلى الحد الذي يتعارض مع أداء المهام أو يعيقه ، يمكن أن يكون الإحباط ضاراً بشكل مباشر بالمنظمات. إلى الحد الذي يؤدي فيه إلى زيادة الاستثارة الفسيولوجية ، فإنه قد يسهل أو يثبط أداء المهام اعتماداً على تعقيد المهمة. أخيراً ، إلى الحد الذي يسبب العدوان أو الإحباط للانسحاب يمكن أن يكون له آثار ضارة على المنظمات.

الإثارة نفسها ، كما هو موضح سابقاً ، تؤثر بشكل تقاضلي على الأداء اعتماداً على مدى تعقيد المهمة. يمكن أن يؤدي الإحباط إلى زيادة سرعة المهمة مع عدم وجود أخطاء إضافية لمهمة بسيطة ، ولكنه يتدخل مع الأداء الصحيح للمهام المعقدة. على الرغم من أنه قد يكون من الممكن أن يؤدي الإحباط الخفيف إلى زيادة الإثارة وتسهيل أداء المهام دون أي آثار سلبية إضافية على المدى القصير ، إلا أن الإحباط المستمر أو الشديد قد يؤدي إلى العدوان أو الانسحاب. يمكن أن يتجلّي الانسحاب مؤقتاً في صورة تغيب وتأخر ، أو بشكل دائم كدوران. يمكن توجيه العدوان إما ضد أشخاص آخرين أو ضد المنظمة نفسها.

يمكن أن يتخذ العدوان في المنظمات أشكالاً عديدة. يمكن توجيهها سراً ضد مصدر الإحباط (إذا كان الشخص) سواء لفظياً أو جسدياً. ويمكن أيضاً أن يكون موجهاً سراً ضد شخص ؛ أي ، يمكن لفرد القيام سراً بسلوكيات يمكن أن تؤذن شخصاً آخر. يمكن أيضاً توجيه العدوان ضد المنظمة نفسها. يمكن أن يكون العدوان التنظيمي صريحاً في الخفاء. قد تشمل الأعمال العلنية الإضرابات أو تباطؤ العمل أو المظالم أو الدعاوى القضائية. تشمل الأعمال السرية التخريب والحجب السري للإنتحار والسرقة. المتغير الحرج الذي يتسبب في اختيار الشخص للعدوان العلني أو الخفي أو عدم العدوان هو توقع العقوبة على الفعل.

أخيراً ، يمكن للإحباط أن يقود الشخص إلى تجربة مسارات عمل بديلة لتحقيق الأهداف أو تلبية الاحتياجات. في الواقع ، يمكن أن تؤدي الإحباطات الخفيفة ، التي تتدخل بدلاً من أن تمنع ، إلى زيادة التحدي وتنضم من جهداً إجماليًا أكبر. وبالتالي فإن الإحباط التنظيمي قد يكون له آثار إيجابية ومحفزة.

أدرج إيتون (1952) سبع فرضيات مختلفة حول أصل الإحباط في حالة العمل:

1. يشعر العامل بالإحباط بسبب عدم أهمية جماعته.
2. يشعر العامل بالإحباط من عدم معرفة صاحب القرار الفعلي.
3. يشعر العامل بالإحباط بسبب التوقعات غير المحققة للتغلق التصاعدي التي تحضر عمله.
4. يشعر العامل بالإحباط بسبب افتقاده لدور محدد وبسبب البذائل العديدة المتوفرة في عمله.
5. يشعر العامل بالإحباط بسبب التكنولوجيا المتغيرة وظروف عمله.
6. إحباط العامل من انعزal عمله داخل المجتمع.
7. يشعر العامل بالإحباط بسبب انعدام الأمن الاقتصادي لعمله.

الدراسات السابقة

دراسة يحيى ذياب 2011 بعنوان: الإحباط وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعات العراقية. جامعة بغداد ، بحث منشور في صحية الحوار المتمدن

. هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الإحباط لدى طلبة الجامعات للتعرف على الفروق بين طلبة الجامعات الذكور والإناث في مستوى الإحباط،

التعرف على الفروق بين طلبة الجامعات المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الإحباط

. اقتصر البحث على عينة من طلبة جامعي بغداد والمستنصرية في المرحلة الرابعة فقط وتم اختيار عينة عشوائية قوامها 125 طالب وطالبة وخلصت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- أن الطلبة لا يتمتعون بقدر جيد من إشباع الحاجات ومن ثم فهم يعانون من الإحباط
- 2- أن هناك فروض ذات دلالة إحصائية في الإحباط بين الذكور والإناث. إذ كان الإناث أكثر إحباطاً
- 3- أن هناك فروق دلاله إحصائية في الإحباط بين المتزوجين وغير المتزوجين ، إذ كان المتزوجين أكثر إحباطاً.

دراسة الزهراني ، 2022: قياس محددات الإحباط الإداري وعلاقته بالمتغيرات демографي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الباحة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس محددات الإحباط الإداري (السيكولوجية/ التنظيمية/ البيئة الخارجية) وعلاقتها بالمتغيرات الديمغرافي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الباحة

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم توزيع استبانة على عينة عددها (143) موظفة إدارية بجامعة الباحة. وتمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة متتفقون جميعاً على أنه يوجد إحباط من الدرجة المتوسطة، وكانت المحددات السيكولوجية تحتل المرتبة الأولى، ثم تليها المحددات التنظيمية ، وكانت المحددات المتعلقة بالبيئة الخارجية أقل نسبة في الإحباط الإداري من وجهة نظر الموظفات الإداريات بجامعة الباحة.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين المحددات ودرجة الإحباط الإداري تعزى إلى العوامل الديموغرافية (العمر- الحالة الاجتماعية- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة-المستوى الإداري

وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين الإحباط الإداري والمحددات السيكولوجية والتنظيمية

وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة القوة بين الإحباط الإداري والمحددات المتعلقة بالبيئة الخارجية من وجهة نظر الموظفات الإداريات بجامعة الباحة.

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي قام بها الباحث بدءاً بتحديد منهج البحث ومجتمعه، واختيار العينة المناسبة، وإجراءات بناء أداة البحث التي أعدت للتعرف على الإحباط الإداري الذي يشعر به مدير المدارس الإعدادية، واهم الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل ومعالجة البيانات ، وفيما يأتي وصف لهذه الإجراءات:

أولاً: مجتمع البحث:

في البحث الحالي يتكون مجتمع البحث من مدراء المدارس الإعدادية التابعة الى المديرية العامة ل التربية ببغداد الكرخ / الأولى للعام الدراسي (2021 - 2022) إذ بلغ مجموعهم (163) فرداً إذ بلغ عدد مدارس الذكور (97) وعدد مدارس البنات (66) حسب إحصائية قسم التخطيط التربوي، شعبة الإحصاء التابعة الى المديرية العامة ل التربية ببغداد الكرخ الأولى

ثانياً: عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية، فالعشوانية تساعد على تساوي الفرص أمام كل مفردة من مفردات المجتمع في التمثيل بالعينة، أي إن احتمال اختيار مفردة ما في المجتمع لتدخل ضمن مفردات العينة يساوي احتمال اختيار أية مفردة أخرى للغرض نفسه ، أما الطبقية يعني إن العينة المختارة " تتم بمقاييس إحصائية مطابقة للمجتمع تعكس مميزاته الأساسية، " ويتم اختيار العينة في داخل كل طبقة على حدة عشوائياً ، وهذا يزيد من تمثيل العينة لهذا المجتمع " واستخدام العينة العشوائية الطبقية يأتي من " احتوائها على عنصر الاختيار المتعتمد الذي يضمن عدم خلو العينة من بعض الظواهر المهمة الموجودة في المجتمع " (داود، 2005، 70).

إذ بلغ عدد أفراد عينة البحث (33) مدير وهو ما يمثل نسبة(30%) من المجتمع الأصلي البالغ(97) ، كما بلغت عينة البحث من المديرات (22) من المجتمع الأصلي والبالغ (66) وهو ما يمثل نسبة(30%) ، في حين بلغ عدد أفراد عينة البحث (55) والذي يمثل نسبة(30%) من المجتمع الأصلي البالغ(163).

ثالثاً: أداة البحث:

استبانة الإحباط الإداري:

لما كان البحث الحالي يهدف إلى التعرف على الإحباط الإداري في وجهة نظر مدراء المدارس، لذا فان من مستلزمات تحقيق أهداف البحث توافر أداة لقياس الإحباط الإداري. وقد أعدت الاستبانة استناداً إلى الخطوات الآتية:

1- الدراسة المستفيضة للأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث.

2- الاطلاع على الدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع البحث.

وفيما يأتي وصف لخطوات بناء أداة البحث:

الصدق الظاهري (Face Validity):

وللتتأكد من صدق الاستبانة عرضت على مجموعة من الخبراء في التخصصات التربوية والإدارية، وقد تم الإبقاء على الفقرات التي نالت موافقة (80%) مما فوق من الخبراء وبالتالي اعتمدت هذه النسبة كحد أدنى للقبول، وقد حصلت جميع فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق (85%) وعلى هذا طبقت الاستبانة.

ثبات الأداة (Reliability):

- معامل الثبات بطريقة إلفا كرونباخ:
- الأداة بصيغتها النهائية:

بعد التأكيد من أنجاز عمليتي الصدق والثبات لأداة الإحباط الإداري أخذت صيغتها النهائية، حيث تألفت من (22) فقرة، بتدرج الإجابات فقد كان خماسياً وهو على الترتيب (تطبق علي بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

– تطبيق الأداة:

بعد التأكيد من صلاحية أداة البحث الحالي تم تطبيقها على عينة البحث التي اختيرت بطريقة (عشوائية - طبقية) والبالغة (55) مدورة ومديرة مدرسة اعدادية في المديرية العامة ل التربية بغداد الكرخ الأولى.

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل لها البحث وفق أهدافه الموضوعة، ومن ثم مناقشة تلك النتائج في ضوء الواقع ومقارنته نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، كما يتضمن ابرز الاستنتاجات التي استخلصت من النتائج والتي على ضوئها قدمت التوصيات، إضافة إلى تقديم مقتراحات لبحوث جديدة.

1. الهدف الأول : التعرف على الإحباط الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظرهم.

بعد تحليل استجابيات أفراد العينة للاستبيانات المعدة من العينة البالغة(51) وباستخدام الاختبار الثاني لعينة واحدة بلغ المتوسط الحسابي للعينة (86.324)، وانحراف معياري (13.762) ، وبلغ المتوسط الفرضي (66) والفرق دال إحصائياً لأن القيمة الثانية المحسوبة والبالغة (9.311) اكبر من القيمة الثانية الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (54) لصالح العينة مما يعني أن مدراء المدارس يعانون من الإحباط في ما يقومون به من إعمال، والجدول (1) يوضح ذلك

(1) جدول

القيم الثانية المحسوبة لدلاله الفرق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لفقرات استبانه الإحباط الإداري في المديرية العامة ل التربية بغداد الكرخ 1/

مستوى الدلالة	درجة حرية	القيمة الثانية الجدولية	القيمة الثانية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	العينة	الإحباط الإداري
0.05	54	1.98	9.311	13.762	66	86.324	55	

ويعتقد الباحث أن سبب هذه النتيجة أو ما يشعر به المدراء من إحباط ليس سببه مصدر واحد وإنما مجموعة تراكمت في حياة العملية أدت في النهاية إلى شعور المدير بالإحباط وقد تمثل هذه الأسباب بعدم تلبية ما يحتاجه المدير ، نقص في الكوادر التدريسية، عدم كفاية ما يحصل عليه من أموال، أو من عدم تعاون أولياء الأمور ، أو من الناحية التنظيمية وكثرة الأعباء الناتجة من العمل اليومي، بالإضافة إلى المصادر الاقتصادية والاجتماعية، والظروف الأمنية غير المستقرة والأوضاع السياسية، كل هذه الضغوط تلتقي بطلالها بشكل مباشر أو غير مباشر على شعور مدراء المدارس الإعدادية بالإحباط .

الاستنتاجات

- 1- توجد العديد من الأسباب التي يجعل من الفرد يشعر بالإحباط قد تكون أسباب شخصية/ تنظيمية/ اقتصادية
- 2- الإحباط أمر نسي وظاهرة عالمية كثيرة الحدوث في حياة الفرد.
- 3- تختلف درجات الإحباط من فرد إلى فرد آخر وقد تختلف في الفرد نفسه قد تكون بسيطة تعيق تحقيق حاجة وقد تكون معقدة تؤثر على مسار العمل.

النوصيات

- 1- من الضروري ان يقف أصحاب القرار على الأسباب الحقيقة التي تؤدي بالإحباط والعمل على معالجتها
- 2- من الضروري تحديد معايير تقييم موضوعية وسليمة من أجل تعزيز التناقض الايجابي.
- 3- العمل على تكثيف الدورات والورش التربوية لمدراء المدارس والمدرسین على حد سواء في كيفية التعامل مع مشاكل العمل اليومية.
- 4- العمل على توفير ما يحتاجه مدراء المدارس من أجل تحقيق الأهداف التربوية والعلمية

المصادر

- حسنين، جابر احمد، 2013، الإحباط الإداري أسباب - العلاج ، ط1، المجموعة العربية.
- الحفني، عبد المنعم،1995، علم النفس في حياتنا اليومية ، ط1 ، مكتبة مدبولي ، القاهرة.
- الرفاعي، نعيم، 1987 ، الصحة النفسية ، دار العربية للنشر والتوزيع ، دمشق، دن ط.
- زهران، حامد ، 1988، الصحة النفسية والعلاج النفسي، دار المعارف ، القاهرة ، دون ط .
- الزهانى، نجمة سعيد، 2022 ، قياس محددات الإحباط الإداري وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية لدى الموظفات الإداريات بجامعة الباحة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية،مجلد(3) عدد (26)
- عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس الطبي الوقائي ، ط1 ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2011.م.
- العتيبي، ادم غازي، 1992، الإحباط الوظيفي لدى العمال الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت دراسة ميدانية لتأثير ضغوط العمل والخصائص الشخصية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد، 90، 91-91 .
- العناني، حنان عبد الحميد، 2000، الصحة النفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ط1
- عباري، وأخرون، 2008، علم النفس العام ، ط1، مكتبة الشعر العربي للنشر ، عمان.
- مصطفى، فهمي، 1998، الصحة النفسية ، دراسات في سيكولوجية التكيف ، مكتبة الخانجي ، القاهرة .
- النعيمي، خالد عبد الرحيم،2007، السلوك العدواني المتعلم وعوامل استثارته ، قراءة تحليلية في نظرية الإحباط العدون ، مجلة كلية التربية ، العدد 4 < .

Davis, Kith. 1985. *New Storm, Human Behavior at Work Organization Behavior*, New York, McGraw, Hill, Inc.:.

Paul E. Spector(1987), Interactive Effect of Perceived Control and Job Stressors on Affective Reaction and Health Outcomes for clerical Work &stress,1.2.