



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 شحاذه

جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية

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 استخدم 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 التفرغ اليدوي للاستجابات المفتوحة، وقد استخدمت "SPSS" باستخدام برنامج التكرارات والمتوسطات 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 للاستبانة البالغ (66) درجة. ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي "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 أعمال

مشكلة البحث

التطور المتسارع الذي بدأ يشهده العالم جعل جميع الدول تعيش حالة (طارئة) في البحث المستمر عن كل ما يسهم في تطويرها وتقديمها وبقائها في الصدارة عن غيرها من الدول وقد أدركت من خلال البحوث والدراسات ان أساس كل تطور وتقدم هو مدى اهتمامها بالعنصر البشري ومدى توفير ما يحتاجه من مستلزمات لاستثمار ما يمتلكه من طاقات وأفكار والاستفادة منها. فكل ما موجود من ابتكارات هو نتاج عقل الإنسان ومقدار المعرفة التي حصل عليها.

اذ بدا يواجه الفرد في المجتمع ، لاسيما في الوقت الحاضر، مجموعة من الأحداث والمواقف المحيطة ينعكس تأثيرها على مجمل حياته اليومية، تجعل من مسألة تعامله معها أمراً لا يخلو من الصعوبة وربما يفوق قدرته على تحملها

(النعمي، 2007: 1)

ومع وجود هذه المجموعة المتنوعة من الأحداث والمواقف والمشاكل والحواز التي تقف عائفاً أمام تلبية احتياجات ورغبات الفرد، قد تكون ناتجة عن مواقف أو ظروف بيئية لا يمكن السيطرة عليها، مثل عدم تلبية الإدارة العليا لاحتياجات المدارس،

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

ومع هذه التغيرات الحاصلة في مختلف المجالات جعلت مدرء 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 مدرء 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 إنشاء العمل، كونها عملية مهمة تشعر الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المؤسسة ، فالإحباط ظاهرة إنسانية يختلف أثرها ومداه حسب نمط التعامل معها.

وهذا ما دفع تلك المؤسسات على اختلاف أنواعها أن تسعى نحو التخفيف من حدة وأثار 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 الاستفادة القصوى من الموارد البشرية الموجودة لديها، من خلال بناء فلسفة إدارية تتضمن متغيرات ايجابية تجاه الأفراد وأنشطتهم المختلفة التي تؤثر بدورها في قدراتهم ورفع قدرة الأداء الوظيفي المتميز، بحيث ينعكس اثر ذلك على الخصائص الإيجابية لجماعة العمل؛ كالولاء، الانتماء، التعاون، التماسك ، والرضا. (Davis,1985: 431)

يعد الإحباط الإداري من الموضوعات المهمة في أدبيات السلوك التنظيمي خاصة وأنها في القرن الواحد والعشرين، فالمؤسسات تتجه نحو التوسع وتحقيق الجودة، وبيئة العمل وأصبحت أكثر تعقيداً من إي وقت مضى ، مع تزايد احتياجات العاملين وطموحاتهم يوم بعد يوم وبطبيعة الحال ربما تتمكن المؤسسات من إشباع بعض الرغبات وحاجات العاملين في بعض الأحيان ولكنها من المؤكد أنها لن تستطيع إشباع ذلك في كل الأحيان مما سيؤدي في نهاية المطاف إلى شعور الفرد بالإحباط. (العنبي، 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 يتعايش 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 وقتية، 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 أثره على مدرء المدارس والحد من قدراتهم ومهاراتهم. وخاصة في ظل ما تشهده المدارس من تحديات كبيرة أفرزتها التكنولوجيا بمواقع 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 تنبثق أهميته البحث أيضاً من أهمية الفئة التي يتعامل البحث معها تعتبر ظاهرة الإحباط من أبرز التحديات التي تواجه المدير، حيث يتولد عنها المطالبة منه بأشياء لا يستطيع معها تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما يُظهر لديه العديد من مظاهر الإرهاق والإجهاد وتفتشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكتئاب.

فالإحباط الإداري بمختلف إشكالاته يعد من الظواهر السلوكية المرضية التي تعاني منها المؤسسات على اختلاف أنواعها وأهدافها. التي لا بد من دراستها دراسة عميقة وإعياً وتحليلها تحليلًا واقعيًا حتى ندرك ونفهم خطورة المظاهر السلوكية التنظيمية وانعكاس أثرها على مدرء المدارس.

هدف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

1. الإحباط الإداري لدى مدرء المدارس الإعدادية في بغداد من وجهة نظرهم.

حدود البحث :

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

تحديد المصطلحات:

ذكر بعض العلماء تعريفات لمصطلح " الإحباط الإداري " منها:

هو حالة نفسية تترتب على إعاقة السلوك نحو هدف أو إشباع حاجة أو دافع ، وربما يكون العائق خارجياً من بيئة 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 وجداني بين الفرد وبين عناصر المؤسسة او كلها. (حسنين، 2013: 34)

التعريف الإجرائي:

هي استجابة مدرء المدارس الإعدادية للموقف التي يشعرون بها بالإحباط والذي يتطلب منهم التفاعل والتوافق معه سلوكياً ونفسياً 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 لتربية بغداد 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 الأفراد. 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 مقيّدًا بالعقبات أو الحواجز 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 أيضًا 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. يعرّف قاموس ويبستر 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 هدد، 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. (غباري، وآخرون، 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 : وينتج عن وجود عائق منيع يحول دون الوصول إلى الهدف وعدم إشباع الدافع وحدث التوتر النفسي .
- إحباط جزئي: وينتج عن وجود عائق يحول دون الإشباع الكامل للدوافع ويؤدي فقط إلى إشباع جزئي وتخفيف 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 ويحقق إشباعها - وفي الوقت ذلك شعوره بوجود عائق يحول دون تحقيق حالة الإشباع ومثال ذلك شعور الإنسان بالجوع والطعام موجود إلى جانبه ولكن هناك عوائق تقف حائلاً دون الإقدام على الأكل . (زهران، 1988: 52)

مستويات الإحباط: للإحباط خمسة أبعاد

1. العدوان: عندما يدخل الإحباط إلى المجال النفسي الجوهري يصبح من المستحيل التخلص منه بدلاً من أن يتغلب على كل شيء آخر ، فقد يكون الفرد في حالة عدوانية من الإحباط. الإحباط والعدوان: في أوائل الستينيات ، درس الباحثون والأطباء النفسيون بنشاط العلاقة بين الإحباط والعدوان. ويعتقد أن الإحباط يؤدي إلى العدوان. ومع ذلك ، فإن نموذج الإحباط - العدوانية كاسح للغاية وبسيط للغاية ، بعض نقاط التركيز لفهم هذا النموذج. نقاط التركيز هي:
 - نوايا المعتدي
 - الموقف
 - التعلم
 - تفسير رد الفعل الانفعالي
2. الانسحاب: إذا دخل الإحباط في مرحلة من التهيج والاشمئزاز الشديد فقد يتحول إلى حالة انسحاب..
3. الترشيح: عندما يدرك الفرد إحباطك 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 مترددة ، يمكن أن تكون أنماط الإحباط عبارة عن ترشيح أو حل وسط
5. التثبيت: أخيراً ، إذا أراد الفرد إصلاح مشكلة الإحباط أو حلها ، فيقال إن طبقات الإحباط قد تم تجاوزها بالفعل وهي في حالة اكتمال أو تجاوزها.(الرفاعي، 1987: 72)

مصادر أو أسباب الإحباط

على الرغم من أن الإحباط يحدث بسبب عدة عوامل ، إلا أن العقلة 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 يحبط الموظفين.

زملاء العمل: قد يكون زملاء العمل مصدرًا رئيسيًا 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.

وإجازة أخرى أو البقاء في الموقف. معني إما بالعدوانية أو بآثار 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 يعوقه ، 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 تفاضلي على الأداء اعتماداً على مدى تعقيد المهمة. يمكن أن يؤدي الإحباط إلى زيادة سرعة المهمة مع عدم وجود أخطاء إضافية لمهمة بسيطة ، ولكنه يتداخل 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 يتجلى 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 للفرد القيام سراً بسلوكيات يمكن أن تؤدي 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 المظاهرات أو الدعاوى القضائية. تشمل الأعمال السرية التخريب والحجب السري للإنتاج 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 وتتضمن جهداً إجمالياً 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 للتنقل التصاعدي التي تحضر عمله.
4. يشعر العامل بالإحباط بسبب افتقاده لدور محدد وبسبب البدائل العديدة المتوفرة في عمله.
5. يشعر العامل بالإحباط بسبب التكنولوجيا المتغيرة وظروف عمله.
6. إحباط العامل من انعزال 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 جامعتي 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 ودلالة إحصائية في الإحباط بين المتزوجين وغير المتزوجين ، إذ كان المتزوجين أكثر إحباطاً.
- دراسة الزهراني، 2022: قياس محددات الإحباط الإداري وعلاقته بالمتغيرات الديمغرافية لدى الموظفين الإداريات بجامعة الباحة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس محددات الإحباط الإداري (السيكولوجية/ التنظيمية/ البيئة الخارجية) وعلاقتها بالمتغيرات الديمغرافية لدى الموظفين 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 متفقون جميعاً على أنه يوجد إحباط من الدرجة المتوسطة، وكانت المحددات السيكلوجية تحتل المرتبة الأولى، ثم تليها المحددات التنظيمية ، و كانت المحددات المتعلقة بالبيئة الخارجية أقل نسبة في الإحباط الإداري من وجهة نظر الموظفين 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 السيكلوجية والتنظيمية وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة القوة بين الإحباط الإداري والمحددات المتعلقة بالبيئة الخارجية من وجهة نظر الموظفين 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 مديري المدارس الإعدادية، وأهم الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل ومعالجة البيانات ، وفيما يأتي وصف لهذه الإجراءات:

أولاً: مجتمع البحث:

في البحث الحالي يتكون مجتمع البحث من مدرء المدارس الإعدادية التابعة الى المديرية العامة لتربية بغداد 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 لتربية بغداد الكرخ الأولى

ثانياً: عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية، "فالعشوائية 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 مميزات 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 المتعمد الذي يضمن عدم خلو العينة من بعض الظواهر المهمة الموجودة في المجتمع " (داؤد، 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 مدرء 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):

وللتأكد من صدق الاستبانة عرضت على مجموعة من الخبراء في التخصصات التربوية والإدارية، وقد تم الإبقاء على الفقرات التي نالت موافقة (80%) فما 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 ألفا كرونباخ:

- الأداة بصيغتها النهائية:

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

- تطبيق الأداة:

بعد التأكد من صلاحية أداة البحث الحالي تم تطبيقها على عينة البحث التي اختيرت بطريقة (عشوائية - طبقية) وباللغة (55) مديرة ومدير مدرسة اعدادية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى.

الفصل الرابع

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

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

بعد تحليل استجابات أفراد العينة للاستبيانات المعادة من العينة البالغة (51) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة بلغ المتوسط الحسابي للعينة (86.324)، وانحراف معياري (13.762) ، وبلغ المتوسط الفرضي (66) والفرق دال إحصائيا لان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (9.311) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (54) لصالح العينة مما يعني أن مدرء المدارس يعانون من الإحباط في ما يقومون به من أعمال، والجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)

القيم التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لفقرات استبانة الإحباط الإداري في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ/1

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

ويعتقد الباحث أن سبب هذه النتيجة أو ما يشعر به المدرء من إحباط ليس سببه مصدر واحد وإنما مجموعة تراكمت في حياة العملية أدت في النهاية إلى شعور المدير بالإحباط وقد تتمثل 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 تلقي بظلالها بشكل مباشر أو غير مباشر على شعور مدرء المدارس الإعدادية بالإحباط .

الاستنتاجات

- 1- توجد العديد من الأسباب التي تجعل من الفرد يشعر بالإحباط قد تكون أسباب شخصية/ تنظيمية/ اقتصادية
- 2- الإحباط أمر نسبي 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.

التوصيات

- 1- من الضروري ان يقف أصحاب القرار على الأسباب الحقيقية التي تؤدي للإحباط والعمل على معالجتها
- 2- من الضروري تحديد معايير تقييم موضوعية وسليمة من اجل تعزيز التنافس الايجابي.
- 3- العمل على تكثيف الدورات والورش التدريبية لمدرء المدارس والمدرسين على حد سواء في كيفية التعامل مع مشاكل العمل اليومية.
- 4- العمل على توفير ما يحتاجه مدرء المدارس من اجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية

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 و التوزيع ، دمشق، دن ط.
- زهران، حامد ، 1988 ، الصحة النفسية والعلاج النفسي، دار المعارف ،القاهرة ، دون ط .
- الزهراني، نجمة سعيد، 2022 ، قياس محددات الإحباط الإداري وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية لدى الموظفين الإداريات بجامعة الباحة،
المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مجلد(3) عدد (26)
- عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس الطبي الوقائي ، ط1 ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2011م.
- 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، 91-201 .
- العناني، حنان عبد الحميد، 2000، الصحة النفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ط1
- غباري، وآخرون، 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 العدوان ، 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.