

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي

الجامعة

م.م بيداء جواد كاظم

جامعة القادسية/ كلية التربية

الخلاصة: يهدف هذا البحث إلى تعرف العلاقة بين الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة. وقامت الباحثة باختيار عينة من موظفي الجامعة مقدارها

(٣٠٠) موظفا وموظفة تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي ذو التوزيع المتساوي. وبعد تطبيق هذان المقياسان اللذان أتما بالصدق والثبات، وجدت نتائج البحث أن موظفي الجامعة لا يعانون من الاحباط الوظيفي، ويتمتعون بالتماسك النفسي، كذلك هناك علاقة ارتباطية بين تدني الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي. **الكلمات المفتاحية:** الاحباط، الاحباط الوظيفي، التماسك النفسي.

الفصل الأول: الاطار العام للبحث

مشكلة البحث

تعتمد فاعلية أية بيئة إدارية على ما توفره من مناخ إداري يتسم بالتسامح والانفتاح والأخذ برأي الموظفين، واحترام أفكارهم، وإشباع حاجاتهم عبر تقديم المكافآت والحوافز الإدارية، بيد أن تجاهل حقوق الموظفين، واستغلال طاقاتهم ومواردهم من دون إعطائهم أية قيمة مادية أو معنوية، ينتج عنه ما يسمى بالإحباط الوظيفي، الذي هو إحدى المشكلات الخطيرة التي تظهر لدى الموظفين في بيئة العمل، إذ يشعر في ضوءها الموظف بالعجز يؤدي إلى فقدان توازنه النفسي نتيجة ادراكه لعوائق معينة تحول بين تحقيق طموحاته وأهدافه وتوافقه الوظيفي، وتحد من أشباعه لحاجاته، لذلك نجد الموظفين يفقدون الرغبة في العمل، وترك الوظيفة أو الانتقال إلى وظيفة أخرى (العشري، ٢٠٢٠، ص١٨٣).

وهذا ما أشارت إليه نتائج الدراسات النفسية والإدارية، إذ أشار (سليمان، ٢٠٢١) أن شعور الموظفين بالإحباط الوظيفي يؤدي إلى شعورهم بالقهر، وفقدان الإرادة في العمل، والرغبة في تطويره، لذلك يلجؤون إلى الصمت الوظيفي، واللامبالاة في العمل، والتهرب منه، وعدم الحضور مبكرا (سليمان، ٢٠٢١، ص٢). ووجدت دراسة (خالد، ٢٠٢١) أن الاحباط الوظيفي يرتبط بقلّة المشاركة الاجتماعية، وضعف الروح المعنوية، وانعدام روح المبادرة في العمل، فضلا عن الشعور بالرتابة، والعزو عن التطوير الوظيفي (خالد، ٢٠٢١، ص٣٧٣).

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

وفي دراسة أخرى، توصل (مرزوق، ٢٠١٧) في دراسة أجريت على عينة من العاملين في المنوفية، إلى أن الاحباط الوظيفي نتج عنه أضرار وخيمة أدت إلى انخفاض أداءهم وانتاج منظماتهم، كما أن الموظفين شعروا بالإحباط وفقدان الأمل بمستقبل وظيفي جيد، كما ظهرت لديهم سلوكيات ضارة أو عدوانية، والقيام ببعض الأعمال التخريبية في المنظمة كإتلاف المخرجات، تضييع وقت وموارد المنظمة (مرزوق، ٢٠١٧، ص ٩٩). وليس ذلك فحسب، بل وجدت دراسة (الصرايرة، ٢٠٠٥) التي أجريت على عينة من الموظفين أن الإحباط الوظيفي ارتبط مع الاغتراب الوظيفي بدرجة ايجابية مرتفعة، إذ يشعر الموظفون بالغربة في بيئة العمل، مع فقدان إحساسه بالانتماء للمنظمة التي يعمل فيها، وشغفه في العمل، وثقته بالآخرين، وأن ما يقوم به لا قيمه له ولا معنى (الصرايرة، ٢٠٠٥، ص ٢٩٨).

وبما أن الاحباط الوظيفي يؤدي إلى شعور الموظفين بالعجز وفقدان الرغبة بالعمل والتسرب الوظيفي من الدوام، فما علاقة ذلك بتماسكهم النفسي، وقدرتهم على تحمل أعباء هذه الوظيفية وضغوطها المستمرة، إذ تشير الدراسات أن ضعف التماسك النفسي ينتج عنه الكثير من فقدان القوى والطاقة النفسية والشعور بالتعب المزمن، والاستسلام للعجز، وهذا ما أشارت إليه مجموعة من الدراسات النفسية، إذ وجدت دراسة (يوسفي، ٢٠١٧) أن ضعف التماسك النفسي ينتج عنه آثار نفسية خطيرة كتدني المناعة النفسية، والقدرة على مقاومة المثيرات البيئية السلبية، وفقدان الموارد النفسية اللازمة للتوافق في البيئة الاجتماعية والوظيفية، فضلا عن المعاناة من الاضطرابات السيكوسوماتية كضعف جهاز المناعة والقرحة وآلام المفاصل وحساسية الجلد (يوسفي، ٢٠١٧، ص ٥٦).

وهذا ما توصلت إليه دراسة (سرحان، ٢٠٢٢) التي وجدت أن الموظفين الذي عانوا من تدني الشعور بالتماسك النفسي كانوا يشكون تدني الصحة العامة، والأمراض المزمنة مثل السمنة وارتفاع السكري والتهاب المفاصل وأمراض القلب (سرحان، ٢٠٢٢، ص ٧). وفي دراسة أخرى وجد (المطيري، ٢٠٢١) على عينة من الموظفين العاملين في المجال الصحي، أن تدني مشاعر التماسك أدى إلى تدني صحتهم النفسي، وضعف القدرة على تحمل ضغوط العمل، كما عانوا من خلل في وظائفهم العصبية والهرمونية، وظهور بعض الأعراض الجسمية كالصداع، وآلام العضلات، وسرعة التعب (المطيري، ٢٠٢١، ص ٥٠٨). وبهذا تظهر مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن التساؤل الآتي ما علاقة التماسك النفسي بالاحباط الوظيفي لدى الموظفين؟

أهمية البحث

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

يعد الموظف الحجر الأساس في أي مؤسسة ما، فهو العنصر الرئيس في تسيير العمل الإداري والانتاج، وتطبيق قوانين وتعليمات المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها المنشودة، والمكاسب التي تطمح إليها. وهذا لا يتحقق إلا إذا كان الموظف راضيا في عمله، ويعمل في مؤسسة إدارية قادرة على أشباع حاجاته، وتقدر أفكاره وإبداعه في العمل، فمن شأن ذلك أن يجعل الموظف سعيدا ومعطاء وقادرا على مواصلة العمل بنشاط وحيوية، وهو ما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة، فوجدت دراسة (الجيار، ٢٠٠١) التي أجريت على عينة من موظفي أقسام ومديرات الإدارة في جامعة الملك سعود أن أتاحة الفرصة للموظفين في تحقيق ذاتهم وأشباع رغباتهم يشكل اتجاهات ايجابية لديهم، ويجعلهم متحمسين للعمل، حريصين على زيادة الانتاج (الجيار، ٢٠٠١، ص٤٤٢). وتوصلت دراسة (أبو شيخة، ١٩٩٨) إلى أن جعل بيئة العمل ايجابية وتحترم الموظفين تساهم في خلق علاقة اجتماعية ودية بين الفرد وزملاءه ورئيس العمل، وهو ما يزيد شعور الموظف بالحماس والرضا الوظيفي، ويؤدي استعداده للعمل بطاقة كبيرة (أبو شيخة، ١٩٩٨، ص١٢). كذلك توصلت دراسة ألن (Allen et al., 2003) التي أجريت على عينة من العاملين أن شعور الموظفين بالرضا والانتماء الوظيفي يقلل من دوران العمل ومعدلات التغيب بدرجة كبيرة، وهو ما يسهم في تحسين المخرجات التنظيمية، ويجعل عمل المؤسسة تعمل بنظام وسهولة (عبد الله، ٢٠٢٢، ص٤٢).

وبما أن إعداد وتوفير موظف جيد وقادر على العطاء والعمل من أهم المواصفات التي يجب أن تتوفر بها المؤسسات الإدارية، لاسيما أن الموظف المنتج يجعل من بيئة العمل آمنة ومستقرة وفاعلة وقادرة على الوقوف في وجه التحديات والصعوبات والأزمات التي تعرقل عملها الإداري.

وهذا ما يمكن أن توفره سمة التماسك النفسي لدى الموظفين، لاسيما أن الدراسات النفسية تشير إلى ان الموظفين الذين يتسمون بهذا النوع من التماسك يكونون قادرين على التعامل مع ضغوط العمل الشديدة، وتذليل المصاعب، ويمتلكون القدرة على تنظيم بيئة العمل والاستجابة لها بفاعلية كبيرة (المطيري، ٢٠٢١، ص٥١٢). وهذا ما وجدته دراسة (فيصل وصالح، ٢٠٢١) بأن التماسك النفسي يزود الفرد بشعور واسع ومستمر من الثقة والقابلية على التنبؤ ببيئة العمل، وأن الأحداث تعمل وفق ما يتوقعه ويمدى سيطرته، لذلك يستطيع مثل هذا الفرد أن يستعمل موارده النفسية في إدارة بيئته والحفاظ على صحته النفسية (فيصل وصالح، ٢٠٢١، ص٢٨).

فالتماسك النفسي وفقا للعالم النفسي أنتونوفسكي Antonynovsky يخفف من حدة الضغط في البيئة، ويزيد من قدرة الفرد على إدارة حياته بصورة جيدة، وهذا ما يزيد من صلابته النفسية، وقابليته على التكيف مع

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

عوامل التوتر المستقبلية، والنجاح عند مواجهة المواقف (معوض، ٢٠٢٠، ص ١٤٦٤). وهذا ما توصلت إليه دراسة "كرستينس واولان (Kristenss&Ohlan,2005) التي أجريت على عينة من الموظفين إلى أن التماسك النفسي تتبا بدرجة كبيرة بقدرة التعامل مع ضغوط العمل اليومية، وحسن القدرة على إدارة التوترات في العلاقات الوظيفية ومعوقات الانتاج (معوض، ٢٠٢٠، ص ١٤٧٥).

وهو ما توصلت إليه دراسة جونزالز سيلز وزملائه (González-Siles et al.,2022) إذ تبين لهم أن التماسك النفسي أسهم في تخفيف ضغوط العمل على الموظفين، ودعم شعورهم بالصحة النفسية، كذلك ظهر كمتغير وسيط يقي الموظفين من مشاعر الاكتئاب والقلق والاحتراق النفسي (González-Siles et al.,2022,p.1347). ويعمل مولر وسيباستيان (Muller & Sebastiaan,2009) بأن التماسك النفسي يزود الفرد بمدرجات إيجابية حول قدراته الذاتية، لذلك تتولد لديه فاعلية كبيرة تساعده على تحويل الضغوط النفسية إلى عامل تحدي في بيئة العمل (Muller & Sebastiaan,2009,p.10).

عطفا على ما سبق ترى الباحثة أن الأهمية النظرية والتطبيقية لإجراء هذه الدراسة على عينة من موظفي الجامعة تظهر في الآتي:

أ. إن هذا البحث يعطينا مؤشرا على مدى تمتع الموظفين بالصحة النفسية، وقدرتهم على التوافق مع السياق الإداري، وإشباعهم لحاجاتهم وطموحاتهم الوظيفية.

ب. أن هذا البحث يتناول شريحة إدارية تقع عليها مهمة إدارة السياق الأكاديمي وتسهيل متطلبات الجامعة وتحقيق شروطها وتلبية حاجات ورغبات الأساتذة وطلبة الجامعة.

د. يمكن أن يقدم هذا البحث نتائج مفيدة تخدم العاملين في المراكز العلمية المتعلقة بالبحث والتطوير.

د. يمكن أن يستفيد من هذا البحث كل من:

أ. المراكز الإرشادية في الجامعات العراقية.

ب. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تعرف:

١. الاحباط الوظيفي لدى موظفي الجامعة.
٢. دلالة الفرق على مقياس الاحباط الوظيفي وفقا لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
٣. التماسك النفسي لدى موظفي الجامعة.
٤. دلالة الفرق على مقياس التماسك النفسية وفقا لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
٥. العلاقة الارتباطية بين الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بموظفي جامعة القادسية ضمن للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤ من الذكور والإناث (الدوام الصباحي).

تحديد المصطلحات:

يتحدد البحث الحالي بالمفاهيم الآتية:

أولاً. الاحباط الوظيفي Job Frustration: عرفه كل من:

(فروم، ١٩٧٩): شعور العامل بالاحباط في بيئة العمل بسبب وجود عوائق تحول دون تحقق الفائدة والقيمة التي يتوقعها عن المجهود الذي بذله (الشيخ وشيرير، ٢٠٠٨، ص٦٨٧)
(خير الدين، ١٩٩٦): ادراك العامل لوجود عائق يحول دون اشباع حاجاته وتوقع هذا العائق في المستقبل (رشيد ومطر، ٢٠١١، ٢٨٠).

فالي وزملاؤه (Valle et al., 2017): حالة يحس فيها العاملين بالعجز، والخذلان، وقلة الحيلة وذلك بسبب وجود بعض العوائق، والعقبات التي تحد من تحقيق أهدافهم، واشباع رغباتهم، وحاجاتهم (العبيدي، ٢٠٢٤، ص٣٢٨)

سابوترو (Saputro, 2019) الحالة الانفعالية التي يمر بها الفرد العامل عندما يواجه تحديات، وصعوبات تقف حائل في طريق تحقيقه أهدافه، وطموحاته (العبيدي، ٢٠٢٤، ص٣٢٨)

وتبنت الباحثة تعريف "فروم، ١٩٧٩" بوصفه التعريف النظري الذي سيتم في ضوءه بناء مقياس الإحباط الوظيفي، وتفسير نتائج البحث الحالي.

- التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها الموظف بعد أجابته على مقياس الاحباط الوظيفي.

ثانياً. التماسك النفسي psychological cohesion: عرفه كل من:

- انتونوفسكي Antonovsky, 1987: "شعور الفرد بمدى واسع ومستمر من الثقة، والقابلية على التنبؤ

ببيئته، وان الأحداث تعمل وفق ما يتوقعه بشكل معقول، وذلك في ضوء قدرته على تحديد واستعمال موارده

النفسية للحفاظ على صحته وتعزيزها" (Antonovsky, 1987, p.9)

- المنصور، ٢٠١٧: قدرة الفرد الايجابية على التعامل وتذليل متطلبات ومصاعب الحياة الداخلية

والخارجية، وادارة شروط الحياة وتحقيق الموازنة بين الشروط والحاجات (المنصور، ٢٠١٧، ص١٢٦).

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

- معوض، ٢٠٢٠: قدرة الفرد على الصبر والتحمل عند مواجهة مصادر ضعفه وقدرته على المقاومة وامتلاك احساس من الثقة بقدراته الذاتية (معوض، ٢٠٢٠، ص١٤٧٣).

وتبنت الباحثة تعريف "انتونوفسكي ١٩٨٧" بوصفه التعريف النظري الذي سيتم في ضوءه تبني مقياس التماسك النفسي، وتفسير نتائج البحث الحالي.

- التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها الموظف بعد أجابته على مقياس التماسك النفسي.

الاطار النظري

اولا. الاحباط الوظيفي:

ظهر هذا المفهوم في دراسات علم النفس الصناعي والتنظيمي، وهو حالة تصيب الموظفين والعمال عند شعورهم بالعجز وفقدان التوازن بسبب وجود عقبات أو عوائق تحول بينه وبين إشباع حاجاته وأهدافه. وتظهر هذه الحالة على شكل مشاعر نفسية تشير إلى مرحلة عاطفية من التوتر أو الضغوط، إذ يشعر الموظف بمجموعة من الانفعالات السلبية كالغضب والقلق والتوتر واللامبالاة في العمل عندما تظهر له عقبات مستمرة في مسار تحقيق أهدافه وطموحاته، وقد يدفعه ذلك إلى ترك وظيفته وتقل درجة حماسه واهتمامه بها وشعوره بالضالة في العمل وضعف المهمة والرغبة في هذا العمل. إن أهم ما يميز الاحباط الوظيفي وجود العائق الذي يعترض الطريق المؤدي إلى تحقيق هدفه أو عرقلة نشاطه الموجه نحو تنفيذ الهدف، وبهذا فأن العرقلة لأى هدف أو رغبة تعتبر في الواقع العملي مثالا للإحباط (مرزوق، ٢٠١٧، ص١٠٣-١٠٤).

وقد حدد الباحثون مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى الإحباط الوظيفي، فحددها اليكس وزملاؤه (Alex et el., 2018) بثلاثة عوامل رئيسة، هي

أ: العوامل التنظيمية وتتمثل في كثرة القواعد والاجراءات المعقدة في العمل، تسلط الهيكل التنظيمي، مناخ العمل السلبي والمشحون بالمشكلات، وكثرة الخلاف مع الزملاء في العمل.

ب: العوامل الشخصية وتتمثل في قلة سنوات الخبرة، وتدني المستوى التعليمي، وسمات الشخصية السلبية كالعصابية، والانذافية، وسرعة الاستثارة (كاظم ومنهل، ٢٠٢٣، ص١٢).

في حين حدد (عبد الله، ٢٠٢٢) أسباب الاحباط الوظيفي بالآتي:

- شعور الموظف بالضغوط والتوترات النفسية بسبب نوع العمل.

- شعور الموظف بأنه يبذل جهدا شاقا في عمله.

- شعور الموظف بأن العمل يستنزف طاقته من دون تقدير أو حوافز.

- شعور الموظف بأن العمل لا يشكل له في حياته قيمة أو تقدير.

- شعور الموظف برتابة العمل وأنه لا يحفز قدراته العقلية.

- شعور الموظف بعدم الرضا عن عمله.
 - تسلط الرؤساء في العمل وعدم اتاحة الفرصة لتطوير نفسي.
 - القيام بواجبات ومسئوليات إضافية في العمل (عبد الله، ٢٠٢٢، ص ٥٤-٥٥).
- كذلك يحدد الباحثون عدة أنواع للإحباط الوظيفي، فهناك
- أ- الاحباط الوظيفي الكلي: وذلك عندما يعاني الموظف من وجود عائق يحول دون تحقيق الموظف لأي اهداف من أهدافه الوظيفية التي يرغب في تحقيقها حاليا او في المستقبل مثلا الترقية وتطوير مستواه التعليمي وتولي مناصب قيادية.
- ب - الاحباط الوظيفي الجزئي: وذلك عندما يعاني الموظف من وجود عائق يحول دون تحقيق الموظف لبعض اهدافه (كاظم ومنهل، ٢٠٢٣، ص ١٢).

في حين حددها تاكاشي وتاكوما، ٢٠١٦ بثلاثة أنواع رئيسة، هي

١. الاحباط الذاتي: يظهر عندما يؤدي الفرد اعمال أو واجبات مجبر على القيام بها وليس من اختياره، مما تسبب له ضغطا وتوترا كبيرا في العمل

٢. احباط العلاقات: يظهر عندما تكون علاقات الفرد في العمل محبطة وسطحية وتدفعه نحو العزلة الاجتماعية، وقد يظهر ذلك بسبب التنافس والغيرة في العمل.

3- احباط الجدارة: يظهر عندما يشعر الفرد بالأخفاق نتيجة الاخطاء التي يرتكبها في عمله، أو بسبب التخبط في عمل المنظمة مما يجعله ينظر إلى نفسه بصورة سلبية وأنه غير جدير في العمل.

لذلك قد تسبب هذه الأنواع الثلاثة مجموعة من السلوكيات السلبية كضياع جهد ووقت المنظمة، وكثرة الشكوى، واللامبالاة، والتسرب الوظيفي، وكثرة المشكلات مع الزملاء، والتخريب (صفاء، ٢٠٢٣، ص ٢٣).

نظرية فروم في التوقع:

طور فيكتور فروم في عام ١٩٦٤ إحدى أهم النظريات النفسية في المجال التنظيمي والإداري، التي تفسر سلوكيات وظواهر وحالات نفسية واسعة في بيئة العمل. وقد تم وصف هذه النظرية بأنها النظرية الأكثر قبولا في علم النفس التنظيمي (Oliver, 1974, p.243).

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

يفترض فروم أن مشاعر الموظفين ورضاهم وسخطهم وإحباطهم في العمل يتوقف على مكونين أساسيين هما، (أ) التوقع و (ب) التكلفة. فالموظفين يحركهم دافع القيمة، وهو يتصرف بطريقة معينة لأنه يتوقع الحصول عليها من خلال العمل الذي يقوم به. لذلك تظهر مشاعر السخط والإحباط نتيجة عملية المقارنة التي يقوم بها الفرد عندما يوازن بين جهده وتعبه ووقته عند القيام بعمله، وما يتوقع هذا الفرد ان يحصل عليه مقابل جهوده في العمل مثل الفوائد والحوافز والترقيات والمكاسب التي تشبع حاجاته المتعددة، فعندما لا تتحقق هذه الفوائد والقيمة التي يتوقع عليها الموظف فإنه توقعاته ستؤدي به إلى مشاعر الاحباط، لاسيما عندما يدرك أنه قد حقق واجباته وأهداف المنظمة على أكمل وجه بيئة العمل، وأن ما جناه من فوائد لم تتوافق مع توقعاته وتقديراته واستحقاقاته الخاصة (Rao,2000,p.62)

ويشير فروم إلى أن المنفعة أو القيمة التي يتوقعها الفرد تضم نوعين هما منفعة مادية يستقبلها الموظف على شكل أجور وحوافز ومكافآت وعلاوات، ومنفعة معنوية يستقبلها الموظف على شكل كتب الشكر والتقدير والتشجيع والثناء والمعاملة الإنسانية وتحقيق العدالة الوظيفية والإشراف المرن من قبل الرؤساء، وبهذا يظهر الإحباط الوظيفي نتيجة هذه المنافع (الشيخ وشريير، ٢٠٠٨، ص٦٨٧). وبهذا سنتبنى الباحثة هذه النظرية في تفسير الإحباط الوظيفي.

ثانيا. التماسك النفسي:

ظهر مفهوم التماسك النفسي في سبعينات القرن العشرين، وكان الهدف من تعرف كيف يحافظ الإنسان على صحته النفسية والبدنية في بيئة مشحونة بالتوتر والقلق، وكيف ستكون حالته الصحية؟ وقدم هذا المفهوم من قبل عالم النفس انتونوفسكي Antonovsky عام ١٩٧٩ عبر البحوث التي أجراها على عينات مختلفة من الأفراد مثل المصابين بالسرطان والأمراض المزمنة والذين يعملون في بيئات ضاغطة (Flannery et al.,1994,p.575). وافترض انتونوفسكي أن التماسك النفسي يظهر عبر قدرة الفرد على امتصاص ضغوطات ومتاعب الحياة، ومن ثم محاولة التوافق مع هذه الضغوط ومواجهتها من خلال ما يمتلكه من موارد النفسية، الذي قد يؤدي به الى التوافق والحفاظ على الصحة، بيد أن انخفاض درجة التماسك النفسي سيؤدي بالفرد إلى المرض (بيدمونت، ٢٠١٦، ص٢). وهذا ما أشار إليه انتونوفسكي (Antonovsky,1979) أن التماسك النفسي مصدر رئيس للإمداد الصحي وقت الأزمات، ونجد أن هناك أفراد يحافظون على صحتهم النفسية والجسدية في حين هناك أفراد عايشوا نفس الظروف الضاغطة إلا أنهم وقعوا فريسة المرض كونهم

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

لا يتمتعون بهذا التماسك. ويعلل انتونوفسكي ذلك بأن التماسك يرتبط مع اربعة مجالات نفسية رئيسية، هي الشعور بالتماسك الداخلي (أفكار الفرد ومشاعره واعتقاده بالقدرة على تجاوز الصعاب)، والعلاقات الشخصية (طلب الدعم الاجتماعي من الآخرين)، والأنشطة الحياتية اليومية (ممارسة الفرد حياته اليومية من دون فقدانها أو الكف عنها)، والقضايا الوجودية (رؤية العالم ذو قيمة ومعنى)، وبهذا فإن الكثير من طاقتنا وانفسنا مرتبطان لا محالة بهذه المجالات (ناصر، ٢٠٢٢، ص٣).

أن التماسك النفسي يعتبر نوعا من التوجه التفاؤلي نحو المثيرات الضاغطة وغير القابلة للضبط والتحكم، ويظهر كثقة الفرد بنفسه ووجود إمكانات للمواجهة. كذلك يتضمن الآتي:

- ١ التوقعات الايجابية والتفاؤلية بأن أمور الحياة ستكون منتظمة وواضحة وقابلة للضبط والفهم .
- ٢ ثقة الفرد بأن لديه القدرة في السيطرة على الأحداث الحياتية المستقبلية من خلال الجهود الذاتية أو من خلال الدعم والمساندة الخارجية.
- ٣ قناعة الفرد بأن الأحداث المستقبلية ستتضمن مطالب أو مهمات وأن الفرد سيبدل جهده في سبيل التوافق معها.

٤ القدرة على التكيف مع عالم مليء بالضغط أو العوامل المسببة للإجهاد التي لا يمكن تجنبها (حدة، ٢٠١٨، ص١٨١)

ويرى انتونوفسكي أن هناك عوامل حاسمة في ظهور التماسك النفسي لدى الأفراد، إذ ينمو الشعور بالتماسك في الطفولة المكبرة ويتطور بدرجة كبيرة أثناء مرحلة المراهقة، لذا فإن تجارب هاتين المرحلتين تلعبان دورا كبيرا في ذلك، كذلك تمارس الأسرة وخبرات المدرسة والعلاقات الشخصية والايمان بالله دورا كبيرا في ظهور التماسك (Eriksson et al., 2017, p.54).

وبهذا الصدد طور انتونوفسكي عام ١٩٨٧ مقياس التماسك النفسي ، وكانت النسخة الأولى تتكون من من ٢٩ فقرة، وقد نقح فيما هذه النسخة حتى أصبحت تتكون من ١٣ فقرة ، وأطلق عليها بالصورة المختصرة، وهي تستعمل بدرجة واسعة في ادبيات ودراسات علم النفس (بيدمونت، ٢٠١٦، ص٢).

نموذج أنتونوفسكي في التماسك النفسي:

قدم آرون أنتونوفسكي المفهوم الرئيسي للشعور بالتماسك النفسي كجزء من النموذج الصحي في كتاب الصحة والإجهاد والتكيف في عام ١٩٧٩. وهو يركز على بنية الصحة وفق ما يمتلكه الناس من مصادر وموارد نفسية، وقدرتهم في الحفاظ على الصحة وتجنب الإصابة بالأمراض، لذلك هو فإن هذا النموذج يهدف إلى فهم الصحة ولتركيز على ما يعزز الرفاهية وجودة الحياة، وتعرف ما الذي يفسر حركة الفرد بين قطبين

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

(الراحة مقابل المرض). وافترض أنتونوفسكي أن التماسك النفسي شرط أساسي لقدرة الناس على التحرك في الاتجاه الإيجابي نحو استمرارية الصحة، وهو مزيج من قدرة الناس على تقييم وفهم الموقف الذي هم فيه، وإيجاد معنى للتحرك في اتجاه يعزز الصحة، وكذلك القدرة على القيام بذلك (Moksnes,2021,p.35). ويرى انتونوفسكي Antonovsky أن الناس يتوجهون دائما عند مواجهة المثيرات والأحداث الشاقة عبر قوى وموارد نفسية، وهي موجودة لدى كل فرد بدرجات متفاوتة ، وحدد انتونوفسكي محددتين للتماسك النفسي ، هما:

- مصادر المقاومة العامة (GRRs) generalized resistance resources .
- الافتقار للموارد العامة (GRDs) (generalized resource deficits) .

ويرى انتونوفسكي أن مصادر المقاومة العامة تساعد الفرد على تحدي الضغوط النفسية وتجاوزها، ومن هذه المصادر المال، وقوة الأنا، والدعم الاجتماعي، بينما الافتقار للموارد العامة GRDs ستجعل التماسك النفسي ضعيفا، وسيواجه الفشل في تجاوز الموقف الضاغط، وهو ما ينتج عنه المرض أو الموت. ويرى انتونوفسكي Antonovsky أن التماسك النفسي يحدد التوازن بين الافتقار للموارد العامة ومصادر المقاومة العامة في حال اذا ما كان العامل الضاغط مسبب للمرض pathogenic أو حيادي neutral أو مفيد salutary ، كما أن مصادر المقاومة GRRs تساعد الأفراد على فهم الأحداث الضاغطة وإدارتها بشكل جيد، وسوف يطورون اتجاهها واعتقادا نحو ذاتهم بان لديهم أداة فاعلة في مواجهة الضغوط النفسية (مجلد وصالح، ٢٠٢١، ص ٢٥-٢٦).

ووضع انتونوفسكي ثلاثة مجالات تحدد التماسك النفسي، هي :

الشعور بالفهم والوضوح Sense of Comprehensibility : شعور الفرد بفهم وإدراك مواقف الحياة الضاغطة وتفسيرها بشكل عقلائي.

-القدرة على الإدارة : Sense of Manageability شعور

الفرد بأن المشكلات والمواقف التي تواجهه في الحياة يمكن حلها من خلال ما يمتلكه من مصادر وسمات شخصية ودعم الآخرين.

-الشعور بالمعنى : Sense of Meaningfulness شعور الفرد بوجود أهداف للحياة يسعى إلى تحقيقها، وأن ما يواجهه من ضغوط أو مشكلات تعمل كدافع للمواجهة والشعور بالمتعة في الحياة.

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

وبهذا تزود هذه المجالات الفرد بالقدرة على مواجهة الضغوط بعقلانية، والسيطرة الذاتية بفاعلية من خلال من ما يمتلكه من مصادر مقاومة، والشعور بوجود أهداف ومعاني لحياته يسعى الفرد لتحقيقها (أحمد، ٢٠٢٣، ص ١٣٤-١٣٥). وستبنى الباحثة هذا النموذج في قياس وتفسير نتائج البحث.

الفصل الثالث: اجراءات البحث

*مجتمع البحث وعينته:

تألف مجتمع البحث الحالي من موظفي جامعة القادسية، الذين بلغ عددهم (٢١٥٣) موظف وموظفة ، بواقع (١١٠٤) من الذكور و(١٠٤٩) من الاناث، وذلك حسب إحصائية رئاسة جامعة القادسية في العام ٢٠٢٤. واختارت الباحثة عينة من موظفي جامعة القادسية بالأسلوب العشوائية الطبقي ذو التوزيع المتساوي، بمقدار (٣٠٠) موظفا وموظفة في كليات ورئاسة الجامعة، بواقع (١٥٠) موظفا و(١٥٠) موظفة.

* أدوات البحث:

أ. مقياس الاحباط الوظيفي: قامت الباحثة بتبني مقياس (Edwin& Aderemi,2026) الذي يهتم بقياس الاحباط الوظيفي لدى الموظفين، وتألف المقياس من (١٥) فقرة تتم الإجابة عنها وفق خمسة بدائل تتمثل بـ (دائما، غالبا، أحيانا، قليلا، أبدا).

أ. مقياس التماسك النفسي : تبنت الباحثة مقياس (Antonovsky,1987)، والمعرب من قبل (صالح، ٢٠٢٠)، وقد تألف المقياس من (١٣) فقرة تهتم بقياس التماسك النفسي، ويتم الإجابة على المقياس وفق طريقة ليكرت، وبمدرج خماسي البدائل، هي (تنطبق علي تماما، تنطبق علي كثيرا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي قليلا، لا تنطبق علي أبدا).

* صلاحية الأدوات :

قامت الباحثة بعرض مقياس الاحباط الوظيفي والتماسك على (١٠) من المحكمين في اقسام العلوم النفسية والتربوية الذين يحملون الألقاب العلمية الرفيعة من (أستاذ- وأستاذ مساعد)، وحتى تعتمد على آراء المحكمين اعتمدت الباحثة نسبة اتفاق بين إجاباتهم بنسبة مقدارها (٨٠٪) فاكثر، وقد حازن جميع فقرات الاحباط الوظيفي والتماسك موافقة المحكمين مع تعديل صياغة فقرتين من مقياس الاحباط الوظيفي. وبهذا بقي مقياس الاحباط الوظيفي مكون من (١٥) فقرة، ومقياس التماسك النفسي مكون من (١٣) فقرة.

* التطبيق الاستطلاعي الأول:

اختارت الباحثة عينة عشوائية صغيرة من موظفي جامعة القادسية (كلية الآداب، ورئاسة الجامعة)، بمقدار (٢٠) موظفا وموظفة ، بهدف تعرف مدى وضوح فقرات المقياسين وتعليماتهما وطريقة الاجابة للموظفين العاملين في جامعة القادسية، كذلك حسب متوسط الوقت المستغرق للإجابة. وظهر للباحثة أن تعليمات مقياس الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي وفقراتهما واضحة من حيث الصياغة والمعنى، واستغرق وقت

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

الإجابة على مقياس الاحباط الوظيفي (٧) دقائق، في حين بلغ متوسط الإجابة على مقياس التماسك النفسي (٥) دقائق.

*تصحیح المقياسين:

أعتمدت الباحثة كما ذكرت في وصف المقياسين طريقة ليكرت في الإجابة، فبعد قراءة الموظف الجامعي كل فقرة من فقرات مقياس الاحباط الوظيفي ومقياس التماسك النفسي، تطلب منه الباحثة الإجابة وفق ما يراه مناسباً بالنسبة له، ويصحح مقياس الاحباط الوظيفي ومقياس التماسك النفسي بمدرج يتراوح من (١) إلى (٥) درجة. ويصبح التصحيح عكسياً للفقرات ذات المحتوى العكسي للمقياس.

* **التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة تحليل الفقرات)** : حتى تتأكد الباحثة من خاصية الفقرة على القوة التمييزية لمقياسي البحث (الاحباط الوظيفي، والتماسك النفسي)، فإنها قامت بتطبيق المقياسين على عينة عشوائية مكونة من (٣٠٠) موظفاً وموظفة من جامعة القادسية، واستخراج التحليل الإحصائي بطريقتين هما :

أ . **طريقة المجموعتين الطرفيتين**: للقيام بذلك قامت الباحثة بترتيب الدرجات الكلية لكلا استمارات مقياس (الاحباط الوظيفي، والتماسك النفسي) تنازلياً ، واخذ نسبة مقدارها ٢٧٪ من استمارات موظفي الجامعة في عينة التحليل الإحصائي التي حازت على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) ومثلها في الاستمارات التي نالت أدنى الدرجات (المجموعة الدنيا)، وبلغ عدد استمارات كل مجموعة (٨١) استمارة ، وحتى تستطيع الباحثة التمييز بين درجات المجموعتين فإنها استعملت معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test) ووفق مستوى دلالة (0.05) وقيمة جدولية (1.96) ودرجة حرية (160) وجدول (١) يوضح ذلك.

ب . **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس**: لأجل تعرف ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين درجة اجابة كل فقرة والدرجة الكلية الاحباط الوظيفي ومقياس التماسك النفسي) وذلك بعد تطبيقهما على عينة التحليل الاحصائي، وظهر ان جميع معاملات الارتباط لفقرات المقياسين دالة إحصائياً عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة البالغة (٠.١١٣) وفق مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية ٢٩٨ وجدول (١) يوضح ذلك:

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

جدول (١) القوة التمييزية لمقياس الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	معامل ارتباط علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى النتيجة عند مستوى 0.05	المقاييس
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
١	3.2716	1.21462	1.4074	0.62805	12.270	0.468	دالة إحصائية	الاحباط الوظيفي
٢	3.5556	1.33229	1.4938	0.80814	11.908	0.499	دالة إحصائية	
٣	2.9136	1.39819	2.2840	1.32509	2.942	0.219	دالة إحصائية	
٤	3.3210	1.31175	1.8272	1.03429	8.048	0.457	دالة إحصائية	
٥	3.0370	1.35503	1.3827	0.62386	9.981	0.412	دالة إحصائية	
٦	3.2469	1.24027	1.7531	0.96864	8.543	0.367	دالة إحصائية	
٧	3.6790	1.25327	1.6420	0.81100	12.281	0.510	دالة إحصائية	
٨	3.3580	1.34451	1.6914	0.88941	9.305	0.431	دالة إحصائية	
٩	3.6296	1.44434	1.7654	0.69411	10.470	0.461	دالة إحصائية	
١٠	3.2963	1.28884	1.7531	0.75051	9.312	0.457	دالة إحصائية	
١١	3.8025	1.28860	1.6667	0.88034	12.317	0.551	دالة إحصائية	
١٢	3.4198	1.36807	1.6049	0.91759	9.915	0.480	دالة إحصائية	
١٣	3.5062	1.19503	1.5432	0.80699	12.252	0.575	غير دالة	
١٤	3.4815	1.36117	1.8025	1.22902	8.240	0.467	دالة إحصائية	
١٥	3.4074	1.25277	1.4444	0.88034	11.538	0.528	دالة إحصائية	
١	3.3086	1.30998	1.7160	1.03965	8.571	0.448	دالة إحصائية	التماسك النفسي
٢	3.6914	1.00799	2.4691	1.38822	6.412	0.357	دالة إحصائية	
٣	4.2099	0.91810	1.8395	0.84346	17.112	0.614	دالة إحصائية	
٤	4.2840	0.95177	3.0494	1.35924	6.696	0.369	دالة إحصائية	
٥	4.1111	0.93541	2.5926	1.31128	8.485	0.383	دالة إحصائية	
٦	4.1235	0.91355	2.8272	1.45594	6.788	0.391	دالة إحصائية	
٧	4.1728	1.02213	2.2963	1.34578	9.994	0.492	دالة إحصائية	
٨	4.1358	0.89097	2.5679	1.32229	8.850	0.449	دالة إحصائية	
٩	4.0741	0.97183	2.0494	1.15001	12.103	0.461	دالة إحصائية	
١٠	3.9259	0.93244	2.7531	1.35583	6.415	0.345	دالة إحصائية	
١١	4.0000	1.12916	2.3457	1.33380	8.520	0.388	دالة إحصائية	
١٢	4.3704	0.64118	2.5926	1.43856	10.159	0.464	دالة إحصائية	
١٣	4.4321	0.80527	2.6667	1.26491	10.596	0.461	دالة إحصائية	

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

* مؤشرات صدق المقياس: تمثلت بالآتي :

١-الصدق الظاهري **Face Validity**: تم التحقق من صدق مقياس (والاحباط الوظيفي، والتماسك النفسي)، ظاهرياً في ضوء صلاحية المقاييس.

٢ . مؤشرات صدق البناء **Construct Validity**: تم تحقق من هذه المؤشرات عبر استعمال طريقة المجموعتين الطرفيتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

* مؤشرات الثبات: من أجل تحديد ثبات مقياس الاحباط الوظيفي، اختارت الباحثة عينة عشوائية بلغت (٥٠) موظفا وموظفة من كلية الادارة والاقتصاد وكلية القانون في جامعة القادسية، واستعملت الطريقتين الآتيتين :

١. اعادة الاختبار : بعد تطبيق مقياس الاحباط الوظيفي، والتماسك النفسي على مرتين يفصلها ثلاثة اسابيع (٢١) يوماً، قامت الباحثة باستخراج ثبات اعادة الاختبار بواسطة معادلة ارتباط بيرسون، وظهر أن درجة ثبات مقياس الاحباط الوظيفي(٠.٧٥٥)، وبلغت درجة ثبات مقياس التماسك النفسي (٠.٧٤١).

٢ . معادلة ألفا كرونباخ : استعملت الباحثة معادلة الفا كرونباخ للثبات وظهر ان ثبات بلغ مقياس الاحباط الوظيفي (٠.٧٣١)، في حين بلغت درجة ثبات مقياس التماسك النفسي (٠.٧٢٣). وتعد هاتان الدرجتان جيدة عند مقارنتها بمعيار الفاكرونباخ، الذي يرى أن الثبات الجيد هو الذي يبلغ (0,70) فاكثر.

* المقياس بصيغته النهائية: بقي مقياس الاحباط الوظيفي يتألف من (١٥) فقرة تتم الإجابة عنه وفق خمسة بدائل للإجابة، لذا يبلغ المدى النظري بين أعلى وأدنى درجة للمقياس بين (٧٥) و(١٥) درجة دنيا، وبوسط فرضي مقداره (٤٥) درجة؛ في حين بقي مقياس التماسك النفسي (١٣) فقرة، الذي تراوح مداه النظري بين (٦٥) كأعلى درجة، و(١٣) كأدنى درجة، وبمتوسط فرضي (٣٩) درجة.

* الوسائل الإحصائية: استعملت الباحثة مجموعة من المعادلات الإحصائية في ضوء برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:

١ .الاختبار التائي لعينة واحدة وهدفه تعرف الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي للمقياس.

٢.الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وهدفه حساب القوة التمييزية لفرقات مقياس الاحباط الوظيفي ومقياس التماسك النفسي ، وتعرف دلالة الفروق وفق متغير الجنس.

٣. معامل ارتباط بيرسون واستعمل في حساب معامل الثبات بطريقة اعادة الاختبار وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية والعلاقة الارتباطية بين الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي.

٤ . معامل ألفا كرونباخ للثبات Coefficient Alpha في حساب الاتساق الداخلي لمقياس الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي.

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول. تعرف الاحباط الوظيفي لدى موظفي الجامعة: حتى تتأكد الباحثة من هذا الهدف فإنها قامت باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة عند مستوى دلالة احصائية (0,05) وبدرجة حرية (299)، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الاحباط الوظيفي

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
300	38.1800	10.42384	45	299	-11.332	1,96	دالة

تشير هذه النتيجة إلى أن الموظفين لا يعانون من مشاعر الاحباط الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك وفق نظرية فروم أن الموظفين راضين عن عملهم، وإدائهم الوظيفي، ويأتي ذلك نتيجة حصولهم على ما يتوقعونه من فوائد ومنافع مادية ومعنوية من رواتب ومكافئات وكتب شكر وتقدير على الجهود التي يقومون بها في وظائف. * **الهدف الثاني.** تعرف دلالة الفرق على مقياس الاحباط الوظيفي وفق متغير الجنس: حتى تتحقق الباحثة من هذا الهدف فإنها استعملت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (298)، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) المقارنة على مقياس الاحباط الوظيفي وفق متغير الجنس (ذكور ، إناث)

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	150	40.0000	10.10681	298	3.066	1,96	دالة
الإناث	150	36.3600	10.45109				

تشير هذه النتيجة إلى أن هناك فرق ذو دلالة احصائية بين الموظفين والموظفات على مقياس الاحباط الوظيفي، فرغم أن كلا الموظفين لا يعانون من الاحباط الوظيفي، إلا أن هناك اختلاف في درجة مشاعر الاحباط التي تعزى إلى الذكور مقايسة بالاناث، وقد يرجع ذلك إلى كثرة الواجبات الوظيفية التي تناط إلى الموظفين الذكور، وتحملهم الكثير من المسؤوليات والأعباء الإدارية مما قد يخفض من درجة رضاهم، وتوقعاتهم حول الفوائد التي يحصلون عليها في العمل.

الهدف الثالث. تعرف التماسك النفسي لدى موظفي الجامعة: حتى تتحقق الباحثة من هذا الهدف، فإنها استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة عند مستوى دلالة احصائية (0,05) وبدرجة حرية (299)، وجدول (٤) يوضح ذلك.

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

جدول (٤) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس التماسك النفسي

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
300	41.8333	8.58747	39	299	5.715	1,96	دالة

تشير النتيجة في الجدول أعلاه إلى موظفي الجامعة يتمتعون بالتماسك النفسي، وهذا يرجع وفق نظرية انتونوفسكي، ١٩٨٧ إلى لقدرة الموظفين على مقاومة ضغوط العمل، والتمتع بعلاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء، والاحساس بالمعنى والقيمة في العمل، مما يزودهم ذلك بطاقة نفسية وبدنية ايجابية تساعدهم على القيام بواجباتهم من دون الشعور بالعجز، وتمتعهم بالصحة النفسية.

* الهدف الرابع. تعرف دلالة الفرق على مقياس التماسك النفسي وفقا لمتغير الجنس: لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (298)، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) الموازنة على مقياس التماسك النفسي على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث)

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	150	41.0333	9.06532	298	1.618	1,96	دالة
الإناث	150	42.6333	8.03216				

تشير النتيجة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الموظفين والموظفات على مقياس التماسك النفسي. وهذا يرجع إلى تمتعهم بالموارد النفسية اللازمة التي تمنحهم القدرة على اداء واجباتهم الاجتماعية والشخصية والمهنية، فضلا عن تمتعهم بالصحة البدنية والنفسية.

* الهدف السابع: تعرف العلاقة الارتباطية بين الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة: لغرض تعرف العلاقة بين متغيري البحث استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، واختبار قيمة معامل الارتباط في ضوء استعمال الاختبار التائي لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة إحصائية (0,05) ودرجة حرية (298)، وجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦) معامل الارتباط بين الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

المتغيران المتفاعلان	العينة	العلاقة الارتباطية	قيمة الاختبار التائي	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
الاحباط الوظيفي والتماسك النفسي	300	0.617	13.53	1.96	دالة (0.05)

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ايجابية بين التماسك النفسي وتدني مشاعر الاحباط الوظيفي لدى الموظفين، وهذا يعني أنه كلما زادت قدرة الموظفين على تحمل الضغوط النفسية، ومقاومة المثيرات السلبية في العمل، فإن ذلك يؤدي إلى الحفاظ على دافعيتهم ومثابرتهم في انجاز واجباتهم الوظيفية.

*التوصيات: في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة كل من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمؤسسات والمراكز التدريبية والنفسية بالآتي:

١. قيام الجامعة بتقديم الحوافز وكتب الشكر والتقدير للموظفين الناجحين في عملهم، مع دعم الامكانيات المميزة لديهم.
٢. تقديم ورش العمل تهدف إلى تحسين الموظفين من الضغوط، وتدريبهم حول كيفية التخلص من مشاعر التوتر في العمل.
٣. تدريب الموظفين على كيفية توظيف طاقاتهم ومواردهم النفسية عند القيام بواجباتهم الوظيفية بالصورة المثلى، مما يعزز من صحتهم النفسية والبدنية.
٤. تفعيل دور الارشاد الجامعي من اجل مساعدة الموظفين من الذكور الذين يشكون من العزيمة وانخفاض الدافعية في العمل.

المقترحات: بهدف تحقيق الأهداف والمتغيرات التي لم تتناولها الدراسية الحالية، تقترح الباحثة الآتي:

١. دراسة العلاقة بين التماسك النفسي وبعض الاضطرابات النفسية مثل متلازمة التعب المزمن.
٢. دراسة بين الاحباط الوظيفي والعزلة الاجتماعية .
٣. دراسة العلاقة بين الاحباط الوظيفي والرضا المهني.

المصادر

- أحمد، أميرة عبد الغني(٢٠٢٣). الخصائص السيكومترية لمقياس الشعور بالتماسك لدى المراهقين المكفوفين. المجلة التربوية، مجلد ٦، عدد ٣، ص ١١٥-١٤٧.
- بيدمونت، رالف (٢٠١٦). مشاعر التماسك تطبيقاتها في الصحة والشخصية والقياس النفسي. ترجمة علي عبد الرحيم صالح. مؤسسة العلوم النفسية العربية. تونس
- الجيار، عادل بن صلاح (٢٠٠١). الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من وكيلات الأقسام ومديرات الإدارات بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٤٢، ص ٤٤٢-٤٩٠.
- حدة، يوسف(٢٠١٧). الشعور بالتماسك النفسي كمورد صحي للوقاية من الضغوط النفسية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الشهيد حمة لخض-الوادي العدد، ١٢، ص ص ٧١-٥٣.
- حدة، يوسف(٢٠١٨). مشاعر التماسك النفسي كمفهوم وجداني جديد : قياس المفهوم. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد ٩ العدد ٢ خاص (الجزء الاول) .
- خالد إبراهيم محمود. ٢٠٢١. الإحباط الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين. مجلة دراسات تربوية،مج. ١٤، ع. ٥٥، ص ص. ٣٧٣-٤٠٠.

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

- رشيد، فارس هارون مطر، عمار (٢٠١١). الاحباط الوظيفي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الانسانية، مجلد ١، عدد ٦، ص ٢٧٧-٢٨٨.
- سرحان، غصون نياض (٢٠٢٢). أثر برنامج إرشادي بأسلوب التقدير في تنمية الإحساس بالتماسك النفسي لدى المصابات بالأمراض المزمنة. رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التربية في جامعة ديالى.
- سليمان، احمد (٢٠٢١). الاحباط الوظيفي تعريفه ومعناه، معهد الياة العالى للإدارة والتجارة الخارجية. مصر.
- الشيخ، جواد محمد وعزيزة عبد الله شيرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص- ص ٦٨٣-٧١١.
- الصرايرة، أكنثم (٢٠٠٥). مظاهر الاحباط الوظيفي و أثرها في الاغتراب التنظيمي : دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة العلوم الإدارية المجلد ٣٢ ، عدد ٢ ، ص. ٢٩٨-٣٢٧.
- صفاء، احمد محمد (٢٠٢٣). دور الاحباط الوظيفي في التأثير على الاغتراب التنظيمي - دراسة تحليلية لعينة من الموظفين العاملين في دائرة صحة بابل. بحث في الدبلوم العالي مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة بغداد.
- عبد الله، محمد حمزة (٢٠٢٢). الدعم التنظيمي المدرك والاحباط الوظيفي بحث ميداني مقارنة. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، المجلد ٢٦، العدد ٤، ص ٤٢-١٠٨.
- العبيدي، نور علي (٢٠٢٤). دور ابعاد حوكمة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحباط الوظيفي. مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية، مجلد ١٤ ، عدد ١، ص ٣٢١-٣٤٤.
- العشري، محمد حسن (٢٠٢٠). التسييس الوظيفي وعلاقته بالاحباط الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد ٧، عدد ٢، ص ١٨٣-٢١٠.
- فيصل، سناء وصالح، علي عبد الرحيم. (٢٠٢١) مشاعر التماسك النفسي وعلاقته بالتعلق بالله. مجلة الأثر للدراسات النفسية والتربوية. مجلد ٢، عدد ٣، ص ٢٤-٣٤.
- كاظم، حسين حيدر ومنهل، عباس محمد (٢٠٢٣). التمر الوظيفي وعلاقته بالاحباط الوظيفي. منشورات كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة بابل.
- مرزوق، عبد العزيز علي (٢٠١٧). علاقة جودة حياة العمل بالاحباط الوظيفي " دراسة تطبيقية على العاملين بوحدة الحكم المحلي بمحافظة المنوفية. مجلة ابحاث في تخصصات ادارة الاعمال، المجلد ٤٧، العدد ٤، ص ٩٩-١٤٦.
- المطيري، رعد فهد (٢٠٢١). الصحة النفسية وعالقتها بالشعور بالتماسك النفسي لدى الممارسين الصحيين بوحدة العزل ريف مدينة جدة أثناء جائحة كورونا. مجلة القلم العلمية، المجلد ٨، عدد ٢٨، ص ٥٠٦-٥٤١.
- معوض، مروة نشأت (٢٠٢٠). الشعور بالتماسك النفسي والاحساس بالمسؤولية الاجتماعية كمنبئات بجودة الصداقة لدى طلاب الدراسات العليا ، مجلة كلية التربية، مجلة ١٠٩، العدد ٣، ص ١٤٦٣-١٥١١.
- المنصور، غسان (٢٠١٧). منظومة القيم وعالقتها بالاحساس بالتماسك. مجلة اتحاد الجامعات العربية، مجلد ١٥، العدد ١، ص ١١٢-١٦٣.
- نادر أحمد أبو شيخة (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية، الرياض.
- ناصر، زهرة (٢٠٢٢). الشعور بالتماسك النفسي لدى طلبة الجامعة. منشورات كلية التربية، جامعة ديالى.

الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة

- Antonovsky, Aaron (1987). Unravelling the mystery of health. Josey Bass Publishers .
- Eriksson, Monica et.al (2017). The Sense of Coherence in the Salutogenic Model of Health, , The Handbook of Salutogenesis. New York: Cham Springer.
- Flannery, R.B., Perry, J.C., Penk, W.E. & Flannery, G.J. (1994). Validating Antonovsky's sense of coherence scale. Journal of Clinical Psychology, 50, 575-577.
- González-Siles, P et al.(2022). Sense of Coherence and Work Stress or Well-Being in Care Professionals: A Systematic Review. Healthcare (Basel). 10(7): 1347.
- Moksnes, U. K.(2021). Sense of Coherence. Springer Nature Switzerland AG.
- Muller, Y & Sebastiaan, R.(2009). Sense of coherence and employees' perceptions of helping and restraining factors in an organization. Journal of Industrial Psychology 35(1).
- Oliver, R. (August, 1974). Expectancy Theory Predictions of Salesmen's Performance. Journal of Marketing Research 11, 243-253.
- Rao, P. S.(2000). Personnel and Human Resource Management – Text and cases; (2000) – Himalaya Publishing House