

الإحباط الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين

م.د. خالد إبراهيم محمود

المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية

Dr.khalidalwaeli@gmail.com

الملخص

يهدف البحث الحالي الى قياس الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، والتعرف على دلالة الفروق في الإحباط الوظيفي على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) ، و مدة الخدمة (أقل من ١٥ سنة - أكثر من ١٥ سنة) ، وبعد تحليل البيانات اتضح ان المرشدين التربويين يعانون من الإحباط الوظيفي ولصالح الذكور و ذوو المدة الوظيفية الأكثر من (١٥ سنة) ، وقد تقدم الباحث بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : الإحباط الوظيفي - المرشدين التربويين - مدة الخدمة

abstract

The current research aims to measure the job frustration of advisor , and to identify the significance of the differences in job frustration according to the two variables of gender (Male – Female), and the length of service (less than 15 years-more than (15) years , after research data the results of the researcher educational counselors are suffer from job frustration for the benefit of males with job service more than (15) years , the researcher has made a number of conclusions, recommendations and suggestions.

Key words: job frustration -educational counselors-length of Service

الفصل الأول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

تسعى المؤسسات المختلفة الى تحقيق التفاعل الإيجابي في جميع جوانب المؤسسة لتخفيف آثار ومظاهر الإحباط الوظيفي السلبي الذي يؤثر على قدرات الأفراد و أنشطتهم مما يؤدي الى رفع الأداء الوظيفي الذي ينعكس على الخصائص الإيجابية للأفراد والتماسك والرضا وجودة الانتماء (Davis,1985:43) .

يعد الجانب الإنساني الأساس المتين الذي تقوم عليه إدارة المؤسسة في إدارة شؤون موظفيها ، إذ أهتمت هذه المؤسسات على اختلاف أنواعها بالعديد من الظواهر ذات الصلة المباشرة التي تؤثر على قابلية الأفراد ونشاطاتهم في أداء مهامهم ومع ذلك لا زالت تلك المؤسسات تواجه صعوبات في تحديد الأسباب التي يمكن ان تساهم بشكل أو بآخر في تعرض الموظفين للإحباط الوظيفي ، مما يؤثر على سلوكهم وكفائتهم ، إذ أن الموظف إنسان له عواطف وأحاسيس وحاجات ومشاعر وقيم يجب مراعاتها والإهتمام بها وصولاً الى تحقيق الأهداف المنشودة بصورة جيدة العاملين لديها فالموظفون هم بشر لهم عواطف واحاسيس وحاجات ومشاعر وقيم يجب مراعاتها والإهتمام بها وصولاً الى الهدف المنشود الا وهو تحقيق الأهداف بصورة جيدة (التميمي ، ١٩٩٧ : ٩) وقد أكدت الدراسات السابقة مثل (التميمي ، ١٩٩٧) على أن الأناث و ذوي الخدمة الوظيفية القصيرة يعانون من الإحباط الوظيفي وكذلك دراسة (العزاوي ، ١٩٩٢) التي أظهرت ان الموظفين يعانون من الإحباط الوظيفي وأن هناك علاقة إرتباطية بين الصفات الشخصية والعوامل الوظيفية والإحباط ، وكذلك دراسة (التميمي ، ١٩٩٧) التي اهتمت بمعرفة الأسباب التي تسهم في تعرض العاملين للإحباط الوظيفي في المنظمات الخدمية العراقية حيث اتضح انهم يعانون من الأحباط الوظيفي ولصالح الإناث ، اما دراسة (الصرايرة ، ٢٠٠٥) التي أجريت على العاملين في ميدان الصحة الأردني حيث

توصلن الدراسة الى ان الأطباء العاملين يعانون من الإحباط الوظيفي ، ولكون الباحث مرشداً تربوياً فقد تلمس جزء من الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين والتي أدت الى ظهور بوادر الإحباط الوظيفي في مهنة الإرشاد التربوي مما دفع الباحث الى الوقوف على حقيقة هذه المشكلة من خلال الإجابة على السؤال الاتي :

هل توجد علاقة ارتباطية بين الإحباط الوظيفي ومتغيري النوع ومدة الخدمة لدى المرشدين التربويين ؟

أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث الحالي من تناوله بالدراسة لواحدة من الظواهر الإدارية المهمة والمعقدة في آن واحد الا وهي ظاهرة الإحباط الوظيفي التي قد تواجه الموظفين في جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فهي مهمة لكونها تتسبب بإحداث تأثيرات سلبية ليس فقط على أداء الفرد والمجموع وكفاءتهم بل تلحق الضرر أيضاً بالمؤسسة ككل وهي معقدة كونها تعد من الظواهر السلوكية التي لا تظهر تأثيراتها بشكل سريع ، ومن حيث لم تكن الدراسات التي تناولت الموضوع محط اهتمام في الساحة البحثية العراقية فقد لاحظ الباحث ندرة الأبحاث المختصة بهذا الشأن في حدود علمه فإن أهمية هذا البحث تنبع كذلك من الحاجة الماسة لتحليل أوضاع الموظفين تحليلاً علمياً والتعرف على مشاعرهم ومشاكلهم لا سيما الشعور بالإحباط الوظيفي من أجل الوقوف على مسبباته وأهم مظاهره لدى عينة البحث، وتبياناً لأهمية موضوع الإحباط الوظيفي فقد توصلت دراسة (السامرائي، ١٩٩٠) بان هناك علاقة إيجابية بين الإحباط والتسهيلات إذ أن الإحباط يؤدي بالفرد الى تبني مهارات جديدة وابتداع نشاط جديد ليعوض خسارته لإشباع حاجاته والشعور بالإستقرار والإتزان .

ويمكن إجمال أهمية البحث الحالي بما يأتي :

أهمية دور المرشدين التربويين في العملية التربوية لمسؤوليتهم عن جوانب محددة في اعداد الطلبة وتحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي .

أهمية قياس مفهوم الإحباط الوظيفي ما يمكن الاستفادة من نتائجه للمعنيين والمسؤولين في إعداد المرشدين التربويين .

يوفر البحث الحالي أداة لقياس الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين يمكن الاستفادة منه في البحوث العلمية مستقبلاً .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على :

قياس الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

التعرف على دلالة الفروق في الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغيري الجنس و مدة الخدمة .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالتعرف على متغيرات الإحباط الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لعينة من المرشدين التربويين العاملين ضمن مدارس المديرية العامة لتربية بغداد - الرصافة الثانية للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) م .

تحديد المصطلحات :

الإحباط الوظيفي :

هو حالة من حالات التآزم النفسي يمر بها الموظف بسبب وجود عوائق أو عقبات مختلفة تحول بينه وبين تحقيق أهدافه (المادية - الاقتصادية الاجتماعية - والسيكولوجية - السلوكية الذاتية - والتنظيمية - الإدارية القانونية) وعند عدم تخطيها تواد لديه اللامبالاة والإهمال

والعدوانية والتخريب وضياح الوقت والأنانية والتشكي والتدخل الشخصي (العزاوي، ١٩٩٢ : ٨) عن (Walter,1989:27) .

التعريف الإجرائي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس الإحباط الوظيفي الذي أُعد لها الغرض .

الفصل الثاني

إطار نظري

الاحباط الوظيفي

هو ظاهرة سلوكية ظهرت مع بدأ الخليقة وهي من سمات الكائن الحي بسبب طبيعة النفس البشرية ونستدل على ذلك بمحاولات الإنسان القديم الصيد بالكهوف وحين تهرب منه فريسته فانه لا يتحقق هدف الحصول على الغذاء من تلك الفريسة فيحاول أكثر من مرة عبر ما يعرف بالمحاولة والخطأ فيدفعه ذلك الى صنع أدوات حادة لاصطيادها نتيجة الإحباط الذي يتعرض له ، كما يستعمل هذا المصطلح في ميادين حياتية كثيرة كعلم السياسة والتاريخ خاصة لدى بعض الرؤساء والسياسة نتيجة بعض مشاكل العالم (البعليكي، ١٩٩٨ : ٣٧٢).

مداخل الإحباط الوظيفي في المجال الإداري

لغرض تحديد مفهوم الإحباط الوظيفي لابد ان نبين هذا المفهوم في المجال الإداري لا بد من الاطلاع على بعض المداخل التي تساعد على فهم الموضوع وهي كما يأتي :

المدخل الديني : يتخذ المدخل الديني اشكالا كثيرة لإشباع الحاجات والأهداف المتعددة والمتنوعة والتي غالبا ما تعترضها عوائق مادية أو معنوية يقوم بوضعها افراد او جهات او قوى خارقة مثال ذلك قول الله سبحانه وتعالى " اولئك الذين حببت أعمالهم في الدنيا والاخرة ومالهم من ناصرين" (سورة ال عمران ، الآية

(٢٢)) و قد يكون الإحباط غريزي أقتضته طبيعة الكائن الحي فيظهر بمظاهر عديدة عندما لا يستطيع إشباع حاجاتهم وهذا ما أكدته تجارب العلماء مثل (كوهلر وبافلوف) (العزاوي ، ١٩٩٢ : ١٢) .

المدخل النفسي : تطرق الكثير من المختصين والباحثين فقد عرف (هاشم ، ١٩٨٠) الإحباط بأنه شعور بالفشل وخيبة الأمل ينتاب الفرد عندما توجهه عقبات او حواجز تحول بينه وبين الهدف المنشود الذي تسعى اليه الذات البشرية في حين عرفه (عبد الوهاب ، ١٩٧٥) بأنه حالة من التوتر والتأزم النفسي ينشأ عن إعاقة جهود الفرد بإرضاء دوافعه وبلوغ أهدافه ، إذ يعد الإحباط مظهر سيكولوجي يتمثل بالتوتر العصبي والقلق النفسي والانطواء والاستياء والخوف وحالات عدم الرضا (حسن ، ١٩٩٨ : ١٢٤-١٢٥) .

المدخل الاجتماعي : ذكر (Walter,1989) ان الفرد في المجال الاجتماعي يتعرض لمجموعة من المؤثرات ذات الأثر الجسدي والنفسي التي تمس وجوده في آن واحد ، (وقد تثير لديه القلق والتوتر ووالاجهاد الجسدي والنفسي في حالة استمراره مما يثير شعور بعد الارتياح نتيجة متطلبات الحياة التي تتجاوز قابليتهم على التعامل معها) (الحلو ، ١٩٨٩ : ٢) .

المدخل التنظيمي / الإداري : يقصد بالإحباط الوظيفي في المجال التنظيمي عدم قدرة الفرد على القيام بدوره الطبيعي في الوظيفة وذلك بسبب عوائق يواجهها في بيئة العمل (هيجان ، ١٩٩٨ : ١٧١) .

وقد أوضح (Russel,1972) ان الإحباط الوظيفي ينشأ بسبب العوامل الوظيفية والسياسية والعقاب في مكان العمل مما يتسبب بإعاقة سلوكه الموجه نحو تحقيق الأهداف المنشودة ، وعرف (Flippo,1983) أن الإحباط يحدث عندما لا يمكن اشباع بعض الحاجات أي سلوك يقوم به الفرد وتنتج عنه انفعالات لا يمكن تجنبها فتعرضه للإحباط الوظيفي ، في حين يرى (Davis,1985) ان الإحباط يكون

نتيجة لعرقلة الدوافع التي تمنع الفرد من تحقيق أهدافه المرغوبة داخل المؤسسة (العزاوي ، ١٩٩٢ : ١٢) .

مستويات الإحباط :

ينشأ الإحباط لدى الافراد على مستويات كثيرة وهي :

إحباط أولي : ويسبب عدم الارتياح وتكرار الحاجة و استمرار وجود العائق .

إحباط ثانوي : يسبب مواقف إحباطية ويكون العائق سهلاً قد يزول بعد فترة ويقسم

على قسمين :

أ - سلبي .

ب - إيجابي .

أما السلبي فيتمثل بالوقوف في طريق التقدم نحو هدف معين دون ان يرافق ذلك أي تهديد والإيجابي هو المحاولة لأكثر من مرة للتغلب على الصعوبة ، وهنا ينشأ نوع من الصراع الذاتي يسمى (صراع الإقدام) وبالنهاية يحقق الهدف ويكون بمثابة إبداع (الإحباط الداخلي) مثل عيوب ولادية ، حرمان داخلي ، عوز داخلي وعدم تمتع الفرد بنعم كان يتنعم بها سابقاً و (الإحباط الخارجي) وهو فقر حاد في الحاجات منها حالات الحرمان والفقر والعوز (فهمي، ١٩٧٦ : ١٨٨).

مصادر الإحباط وأسبابه :

تعددت أسباب الإحباط كما أوردها دارسوه حيث أشار (فراج والملا، ١٩٧٦) الى ان اسبابه تتعلق بالملل والاضطراب الجسدي في حين يرى (عاقل، ١٩٨٧) ان قيود المجتمع وقوانينه واعرافه تولد بيئة ملائمة لتكون الإحباط . وهناك علاقة بين أسباب الإحباط وانواعه إذ أشار (الغمري ، ١٩٧٩) الى ان المعرقلات الداخلية تمثل المعرقلات الذاتية التي لها علاقة بطبيعة الفرد ، وطموحاته وقدراته ،

والأسباب الخارجية غالباً تتعلق بالعوامل التنظيمية إضافة الى بقايا التخلف الإداري

مظاهر الإحباط الوظيفي :

من المعروف بأن المظاهر الإحباطية هي ليست واحدة بالنسبة لجميع العاملين ، حيث تتعدد هذه المظاهر وتتنوع اشكالها لإختلاف مسبباتها وتباين درجات تأثيرها.

ويمكن تقسيم مظاهر الإحباط الوظيفي على ثلاث مجموعات هي :

المظاهر المادية .

المظاهر السيكولوجية .

المظاهر التنظيمية (سمير ، ١٩٩٢ : ٤٦).

مظاهر الإحباط المادية :

يمكن ان يؤدي الإحباط الى السلوك العدواني تجاه الافراد والممتلكات والعدوان ضد التنظيم والتخريب بأشكاله المختلفة بهدف إلحاق الضرر والأذى . إذ ينشأ السلوك العدواني عندما يشعر الأفراد بالإحباط ولا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة هذا الإحباط ، على سبيل المثال عندما يطلب الرئيس من أحد مرؤسيه إنجاز بعض الأعمال ، وعند الإنتهاء منها يقال بأن الرئيس غير رأيه وأنه ليس بحاجة الى هذه الاعمال ، وفي هذه الحالة أن الموظف المحبط يلجأ الى السلوك العدواني مثل تعطيل الآلة و إلحاق الضرر بها والى تعمد البطء في إنجاز المعاملات والى غير ذلك من اشكال السلوك العدواني (Peehr, 1985:459) وقد يمارس الفرد واحداً أو أكثر من هذا السلوك في وقت واحد ويتوقف ذلك على شدة الإحباط الذي يصيب الفرد ودرجة تأثره به .

مظاهر الإحباط السيكولوجية :

ويضم هذا النوع حالات التوتر العصبي والقلق النفسي والفشل في التوافق والإنطواء والإكتئاب والخوف وحالات عد الرضا والإستياء ، إذ يعد الإحباط الوظيفي مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره فيها وما تحققه الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب ان يشبعها قياساً بإدائه للوظيفة (داود ، ١٩٨٨ : ٢٠) .

ان هذا النوع من المظاهر الاحباطية يصعب اكتشافها والتعرف عليها بسهولة لانها مظاهر غير ملموسة فهي مظاهر نفسية تمكن في الذات البشرية للفرد المحبط .

مظاهر الإحباط التنظيمي :

ليس الموظف لوحده يدفع ثمن تعرضه للإحباط اما نفسياً أو صحياً وأن المنظمة هي الأخرى تدفع ثمن هذا الإحباط اذ تتحمل تكاليف الآثار السلبية لهذه الظاهرة (التميمي ، ١٩٩٧ : ١٣) .

ونظراً لعدم توفر نظرية تفسر مفهوم الإحباط الوظيفي بصورة مباشرة على حد علم الباحث لذا أعتمد على الأدبيات والدراسات السابقة في تحديد هذا المفهوم .

الفصل الثالث

اجراءات البحث

أولاً : منهج البحث :

اتبع الباحث المنهج الوصفي في البحث الحالي الذي يهدف الى وصف الظاهرة وجمع المعلومات عنها فضلاً عن وصفها وتصنيف المعلومات اللازمة بشأنها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً (العناني ، ٢٠٠١ : ٦٧) ويستلزم البحث الحالي وصفاً كمياً وكيفياً للإحباط الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين لذا اتبع الباحث منهج الدراسة الارتباطية احد أنواع المنهج الوصفي .

ثانياً : مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث بالمرشدين التربويين العاملين في المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية والبالغ عددهم (٣٤٨) مرشداً تربوياً ومرشدة تربوية إذ يبلغ عدد المرشدين التربويين (١٤٤) مرشداً تربوياً بينما يبلغ عدد المرشدات التربويات (٢٠٤)^١ للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) .

ثالثاً : عينة البحث :

تضمنت عينة البحث الحالي (١٠٠) مرشداً ومرشدة أختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة خلال تواجدهم في الندوات القطاعية التي أقامتها المديرية المذكورة ، والجدول (١) يوضح ذلك :

جدول (١) يبين توزيع عينة البحث حسب الجنس ونوع الخدمة

| المجموع العام | | | أكثر من ١٥ سنة | | | أقل من ١٥ سنة | | | مدة الخدمة والجنس |
|---------------|------|------|----------------|------|------|---------------|------|------|--|
| المجموع العام | إناث | ذكور | المجموع | إناث | ذكور | المجموع | إناث | ذكور | |
| ١٠٠ | ٥٩ | ٤١ | ٤٥ | ٢٧ | ١٨ | ٥٥ | ٣٢ | ٢٣ | المديرية العامة لتربية بغداد/الرصافة الثانية |

وبعد ان تم تحديد مجتمع البحث الحالي اختار الباحث عينة البحث البالغة (١٠٠) مرشداً ومرشدة بالطريقة العشوائية البسيطة خلال الندوات القطاعية التي أقامتها المديرية المذكورة حيث كان مجتمع البحث بواقع (٤١) مرشد تربوي و (٥٩) مرشدة تربوية بالنسبة لمتغير النوع ، و (٥٥) مرشداً ومرشدة ذوي خدمة وظيفية أقل من (١٥) سنة و (٤٥) مرشداً ومرشدة ذوي خدمة وظيفية أكثر من (١٥) سنة وتم اختيار نسبة أصحاب الخدمة الأكثر والأقل على أساس بيانات شعبة الإرشاد

^١ حسب إحصائية شعبة الارشاد التربوي في المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية / بغداد

التربوي التي تؤكد على أن المرشدين التربويين الأقل خدمة وظيفية أكثر عدداً من نظرائهم الأكثر خدمة وذلك لحدثة التوسع في مهنة الإرشاد التربوي في المدارس العراقية .

رابعاً : أداة البحث :

لتحقيق اهداف البحث الحالي أعتمد الباحث مقياس الإحباط الوظيفي الذي قام ببنائه بشكل خاص لإنجاز متطلبات البحث الحالي ، إذ تألف هذا المقياس من (٢٢) فقرة تم اعدادها استناداً الى الأدبيات المفسرة للإحباط الوظيفي ودراسات سابقة ذات علاقة بموضوع البحث والإفادة من آراء المعلمين في بعض إجراءات البحث وقد اعتمد الباحث على أسلوب التقرير الذاتي (self-report) في بناء المقياس وأعتمد على العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس ، وقد حدد الباحث امام الفقرات خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ تماماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) بالأوزان التالية (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي ويتكون المقياس من ثلاثة مجالات هي : (المجال المادي والمجال السيكولوجي والمجال التنظيمي) وقد توزعت فقرات المقياس حسب المجالات كما في الجدول (٢) :

جدول (٢) توزيع فقرات مقياس الإحباط الوظيفي حسب المجالات

| ت | اسم المجال | تسلسل الفقرات في المقياس بصيغته النهائية |
|---|-------------------|--|
| ١ | المجال المادي | (٢ ، ٤ ، ١١ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ٢٢) |
| ٢ | المجال السيكولوجي | (١ ، ٣ ، ٥ ، ٨ ، ٩ ، ١٤ ، ٢٠ ، ٢١) |
| ٣ | المجال التنظيمي | (٦ ، ٧ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٩) |

خامساً : الصدق الظاهري :

لمعرفة مدى صلاحية الفقرات في مقياس الإحباط الوظيفي عرض الباحث مقياس الإحباط الوظيفي بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء المختصين بالإرشاد النفسي وعلم النفس والقياس النفسي (ملحق ١) لبيان آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات من حيث مطابقتها لمفهوم المتغير موضوع البحث ومن حيث الصياغة والمعنى والتعرف على مدى قدرة الفقرة على قياس ما وضعت لأجله ومدى صلاحية البدائل ، وبعد جمع آراء الخبراء تم الابقاء على جميع الفقرات بعد اجراء بعض التعديلات التي أشار الخبراء اليها .

سادساً : إعداد تعليمات المقياس :

عمل الباحث على ان تكون فقرات المقياس واضحة بهدف الحصول على اعلى صدق للأجابة إذ طلب الباحث من المرشدين والمرشحات عدم ذكر أسمائهم وان الإجابة لن يطلع على فحواها أحد وذلك لاطمئنان المستجيب على سرية اجابته ، وكذلك أكد الباحث للمستجيبين بأنه لا توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر الإجابة عن آرائهم .

سابعاً : طريقة تصحيح المقياس :

للحصول على الدرجة الكلية التي يجمعها المستجيب من خلال اجاباته على فقرات مقياس الإحباط الوظيفي ، حددت امام كل فقرة خمسة بدائل كما ذكرنا ، وقد تم حساب الدرجة لكل مجيب من خلال الجمع الجبري لفقرات مقياس الإحباط الوظيفي ، ومن الناحية النظرية فإن اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (١١٠) واقل درجة (٢٢) بمتوسط فرضي مقداره (٦٦) .

ثامناً : التجربة الاستطلاعية :

بهدف التحقق من وضوح التعليمات والفقرات للمستجيبين من ناحية صياغة الفقرات ومعناها والصعوبات التي من الممكن ان يواجهها المستجيب اثناء اجابته ولمعرفة الزمن الذي يستغرقه في اجابته على فقرات المقياس اجرى الباحث تجربة

استطلاعية بتطبيق المقياس على مجموعة من المرشدين التربويين عددهم (٢٠) مرشداً ومرشدة وقد تبين ان الفقرات واضحة والتعليمات مفهومة وان متوسط الوقت المستغرق في الإجابة على فقرات المقياس يتراوح بين (١٢ - ١٧) دقيقة .

تاسعاً: تحليل الفقرات إحصائياً :

أ - أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

تُعد القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها من أهم الخصائص القياسية التي يجب التحقق منها في فقرات المقياس (الكبيسي ، ١٩٩٤ : ٥) لذا قام الباحث بترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها المرشدين التربويين والبالغ عددهم (١٠٠) مرشداً ومرشدة تنازلياً من اعلى الدرجات الى أوطأ الدرجات ، ثم حددت المجموعتان العليا والدنيا في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) فأصبح عدد افراد كل مجموعة (٢٧) أي ان عدد الأستمارات التي خضعت للتحليل بلغت (٥٤) مرشداً ومرشدة ، وبأستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا في درجات كل فقرة من فقرات المقياس عدت القيمة المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية ، وقد اعتبرت الفقرات التي حصلت على القيمة التائية الجدولية (١،٩٨)^٢ فأكثر فقرات مميزة لكونها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) ودرجة حرية (٥٢) ، أظهرت النتائج ان جميع فقرات مقياس الإحباط الوظيفي ال (٢٧) فقرة ذات تمييز عال ، والجدول (٣) يوضح ذلك :

جدول (٣) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الإحباط الوظيفي

| الفقرات | المجموعة العليا | المجموعة الدنيا | القيمة | مستوى |
|---------|-----------------|-----------------|--------|-------|
|---------|-----------------|-----------------|--------|-------|

^٢ القيمة الجدولية عند مستوى (٠،٠٥) هي (١،٩٨) بدرجة حرية (٥٢) .

| الدلالة (٠,٠٥) | التائية المحسوبة | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
|-------------------|---------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----|
| دالة | ٤,٢٢ | ١,٠٥ | ٣,٤٤ | ٠,٧٠ | ٤,٥١ | ١ |
| = | ٣,٤٤ | ١,٢٥ | ٢,٧٤ | ٠,٩٦ | ٣,٨٣ | ٢ |
| = | ٣,٨٣ | ١,٢٥ | ٢,٧٧ | ١,٠٨ | ٤,٠٤ | ٣ |
| = | ٢,٨٥ | ٠,٨٨ | ٣,٩٥ | ٠,٧٣ | ٤,٢٥ | ٤ |
| = | ٤,٠٥ | ١,٢٤ | ٣,١٨ | ٠,٧٦ | ٤,٣٧ | ٥ |
| = | ٣,٢٧ | ٠,٦٥ | ٢,٢٥ | ٠,٧٧ | ٢,١٩ | ٦ |
| = | ٤,٠٦ | ١,٠٣ | ٣,٠٠ | ٠,٧٥ | ٤,٠٤ | ٧ |
| = | ٣,٧٦ | ١,٠١ | ١,٩٦ | ١,٥٩ | ٣,٣٣ | ٨ |
| = | ٤,٥٤ | ٠,٩٥ | ٢,٢٩ | ١,١٣ | ٣,٦٢ | ٩ |
| = | ٢,٤٥ | ١,٠٧ | ٣,٦٢ | ٠,٨٠ | ٤,٢٩ | ١٠ |
| = | ٢,٦٥ | ١,٠٢ | ٢,٢٥ | ١,١٦ | ٣,٠٤ | ١١ |
| = | ٢,٣٧ | ١,٢٨ | ٣,٠٣ | ٠,٩٣ | ٣,٧٩ | ١٢ |
| = | ٣,٤٧ | ١,٤٠ | ٣,٢٥ | ٠,٨٨ | ٤,٤١ | ١٣ |
| = | ٢,٤٢ | ١,٤٠ | ٣,٢٩ | ٠,٧٧ | ٤,٠٣ | ١٤ |
| = | ٥,٤٦ | ١,١٥ | ٢,٥٥ | ٠,٨٥ | ٤,١٢ | ١٥ |
| = | ٢,٠٣ | ١,٠٩ | ٢,٩٦ | ١,٣٠ | ٣,٦٢ | ١٦ |
| = | ٢,٦٠ | ١,٢٢ | ٢,٩٦ | ١,٠٢ | ٣,٧٩ | ١٧ |
| = | ٣,٥٥ | ١,٢٠ | ٣,٠٧ | ٠,٨٥ | ٤,١٢ | ١٨ |
| = | ٣,٤٨ | ١,٨٠ | ٣,٠٣ | ٠,٤٦ | ٤,٦٦ | ١٩ |
| = | ٣,٠٦ | ٠,٩٣ | ٢,٨٨ | ١,٠٧ | ٣,٧٥ | ٢٠ |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|----|
| = | ٣,٠٥ | ١,٠١ | ٤,١١ | ٠,٥٠ | ٤,٧٧ | ٢١ |
| = | ٣,٥٥ | ١,٢٦ | ٢,٨٥ | ١,١٥ | ٤,٠٠ | ٢٢ |

ب - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لغرض استخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات مقياس الإحباط الوظيفي والدرجة الكلية له تم استخراج معامل إرتباط بيرسون وتفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية للفرد تعد محكاً لصدق الأختبار ، فعندما يكون معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية واطناً فأنها تحذف (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١: ٤٣) ، أظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) كما مبين في الجدول (٤) :

جدول (٤) قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإحباط الوظيفي

| ت | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | ت | معامل الإرتباط | مستوى الدلالة |
|----|----------------|---------------|----|----------------|---------------|
| ١ | ٠,٣٣ | دالة | ١٢ | ٠,٢٩ | دالة |
| ٢ | ٠,٣٦ | = | ١٣ | ٠,٣٩ | = |
| ٣ | ٠,٣٨ | = | ١٤ | ٠,٣٢ | = |
| ٤ | ٠,٣٨ | = | ١٥ | ٠,٤٩ | = |
| ٥ | ٠,٤٠ | = | ١٦ | ٠,٣٠ | = |
| ٦ | ٠,٤٠ | = | ١٧ | ٠,٢٩ | = |
| ٧ | ٠,٤٨ | = | ١٨ | ٠,٣١ | = |
| ٨ | ٠,٢٣ | = | ١٩ | ٠,٢٩ | = |
| ٩ | ٠,٤٧ | = | ٢٠ | ٠,٢٥ | = |
| ١٠ | ٠,٣٣ | = | ٢١ | ٠,٣٠ | = |
| ١١ | ٠,٢١ | = | ٢٢ | ٠,٣١ | = |

عاشراً : الخصائص السيكومترية للمقياس :

١ - الصدق :

تحقق الباحث من صدق مقياس الإحباط الوظيفي بمؤشرين هما :

أ . الصدق الظاهري :

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس والقياس النفسي ، ملحق (١) لبيان آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات من حيث مطابقتها لمفهوم المتغير موضوع البحث ومن حيث الصياغة والمعنى والتعرف على مدى قدرة الفقرة على قياس ما وضعت لأجله ومدى صلاحية البدائل ، وبعد جمع آراء الخبراء تم الإبقاء على جميع الفقرات بعد إجراء بعض التعديلات التي أشار الخبراء إليها . ورغم ذلك لا يعد المقياس صادقاً تماماً بلغة صدق المحتوى لأنه ليس هناك بنية واضحة للمحتوى (Nunnally ,1978:95) وتفادياً لذلك وطلباً لمزيد من الدقة تم اعتماد إجراء آخر لإيجاد صدق المقياس الا وهو صدق البناء .

ب . مؤشر صدق البناء :

تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الإحباط الوظيفي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية والتي تعد مؤشراً لصدق الاختبار كما هو موضح في جدول (٤) حيث تم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً لذا عُدَّ المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر .

٢ - ثبات المقياس :

معامل الفا للاتساق الداخلي (الفا كرونباخ) :

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة معامل الفا للاتساق الداخلي (الفا كرونباخ) حيث تم تحليل جميع استمارات افراد العينة والبالغ عددها (١٠٠) مرشداً ومرشدة وقد بلغت قيمة معامل الثبات (٦٨,٠) وتعد هذه النسبة نسبة مقبولة لحساب ثبات المقاييس وبذلك أكتمل المقياس بصيغته النهائية (ملحق ٢) .

الحادي عشر: الوسائل الإحصائية :

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spps :

الأختبار التائي (t.Test) لعينتين مستقلتين : لإستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الإحباط الوظيفي وكذلك لإيجاد الفرق بين متوسط النوع (الذكور والإناث) على مقياس الإحباط الوظيفي ومدة الخدمة (أقل من ١٥ عام - أكثر من ١٥ عام) كلاً على حدة ، وبذلك أكتملت صورة المقياس بصيغته النهائية ، ملحق(٢) .

معامل إرتباط بيرسون : للتعرف على العلاقة بين كل فقرة من فقرات مقياس الإحباط الوظيفي والمجموع الكلي .

معادلة الفا للاتساق الداخلي : لأستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لمقياس الإحباط الوظيفي .

الأختبار التائي (t.Test) لعينة واحدة : لأختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياس الإحباط الوظيفي والمتوسط الفرضي .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول :

خصص الهدف الأول ل (قياس الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين) وتحقيقاً لذلك استخدم الأختبار التائي لعينة واحدة (t-test) وأظهرت النتائج ان متوسط درجات الاختبار الوظيفي لعينة البحث تساوي (٧٥،١٦٠) وبأنحراف معياري (٧،٣٨١) ، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري البالغ (٦٦)^٣ اتضح ان هناك فرقا كان بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) إذ كانت القيمة المحسوبة (١٢،٤١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١،٩٨) بدرجة حرية (٩٩) والجدول (٥) يوضح ذلك :

جدول (٥) الأختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط على مقياس الإحباط الوظيفي

| عدد افراد العينة | متوسط أفراد العينة | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | القيمة التائية المحسوبة | القيمة التائية الجدولية | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|------------------|--------------------|-------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------|---------------|
| ١٠٠ | ٧٥،١٦٠ | ٧،٣٨١ | ٦٦ | ١٢،٤١ | ١،٩٨ | ٩٩ | ٠،٠٥ |

أظهرت نتيجة الهدف الأول ان المرشدين التربويين يعانون من الإحباط الوظيفي لأن الإحباط الوظيفي مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع نواحيها ، وتعتمد درجة اشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب ان يشبعها قياساً بأدائه للوظيفة (داود ، ١٩٨٨ : ٢٠)

وقد يعزى الى الظروف الإدارية والمادية التي تؤثر بشكل او بآخر على العامل النفسي لديهم مثل حالات التوتر العصبي والتلوث النفسي والفشل في التوافق،

^٣ تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي من خلال جمع أوزان البدائل الخمسة وقسمتها على عدد ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات وبذلك يكون $٦٦ = ٢٢ \times ٣ = ٥ / ١٥$

الإنطواء ، الأكتئاب ، الخوف وحالات عد الرضا والاستياء ، وذلك تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (العزاوي ، ١٩٩٢) التي أظهرت ان العاملين يعانون من الإحباط الوظيفي ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت اليه دراسة (السامرائي ، ١٩٩٠) التي أظهرت الإحباط الوظيفي يؤدي الى تفاعل مع الموقف الإحباطي وبالتالي يؤدي الى زيادة الخبرات لأكتساب مهارات جديدة .

الهدف الثاني :

وقد تحدد الهدف الثاني للبحث ب (التعرف على دلالة الفروق في الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغيري (الجنس ومدة الخدمة) وكالاتي :

الجنس :

لمعرفة دلالة الفروق بين الإحباط الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس أستخدم الأختبار التائي (T.Test) لعينتين مستقلتين ، والتي أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية في الإحباط الوظيفي إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢،٤٧) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١،٩٨) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) ، والجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) نتائج الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفرق بين متوسط

متغير النوع على مقياس الإحباط الوظيفي

| النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | القيمة التائية المحسوبة | القيمة التائية الجدولية | مستوى الدلالة |
|-------|-------|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| ذكور | ٤١ | ١١٦،٠٤٨ | ٥،٧٨ | المحسوبة | الجدولية | ٠،٠٥ |

| | | | | | |
|------|----|--------|------|-------|------|
| إناث | ٥٩ | ٩٦،٢٠٣ | ٨،٩٥ | ١٢،٤٧ | ١،٩٨ |
|------|----|--------|------|-------|------|

أشارت نتيجة الهدف الثاني (أ) الى وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين ولصالح الذكور ، ويعزى ذلك الى عوامل اجتماعية ونفسية منها زيادة مسؤولياتهم المادية والسيكولوجية والاجتماعية امام الأسرة وأمام المجتمع بأعتبار قيمومة الرجل على أسرته حيث ان الذكور هم المسؤولون عن مستقبل عائلاتهم ورفاهيتها واستقرارها مما يحملهم ذلك ضغوطاً نفسية أكبر وهذه النتيجة لا تتفق مع نتيجة دراسة (التميمي ، ١٩٩٥) التي توصلت الى إن الاناث أكثر إحباطاً من الذكور .

مدة الخدمة :

اما التعرف على (دلالة الفروق في الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير مدة الخدمة ” أقل من ١٥ سنة - أكثر من ١٥ سنة ”) ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تطبيق الأختبار التائي (T.Test) لعينتين مستقلتين ، وقد أظهرت النتائج إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الإحباط الوظيفي تبعاً لمتغير مدة الخدمة إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤،٩٨) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١،٩٨) درجة عند مستوى (٠،٠٥) ودرجة حرية (٩٨) ، والجدول (٧) يوضح ذلك :

جدول (٧) نتائج الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفرق بين متوسط

متغير مدة الخدمة على مقياس الإحباط الوظيفي

| مدة الخدمة | العدد | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | القيمة التائية | مستوى الدلالة |
|---------------|-------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| أقل من ١٥ عام | ٥٥ | ٧٢،١١ | ٧،٣٤ | المحسوبة | ٠،٠٥ |
| | | | | الجدولية | |

| | | | | | |
|-------------------|----|-------|------|------|------|
| أكثر من ١٥ عام | ٤٥ | ٧٨،٧٣ | ٥،٦٦ | ٤،٩٨ | ١،٩٨ |
|-------------------|----|-------|------|------|------|

أظهرت نتيجة الهدف الثاني (ب) ان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين ذوي مدة الخدمة الأكثر من ١٥ سنة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٧٨،٧٣) وهي اعلى من المتوسط الحسابي لذوي مدة الخدمة الأقل من ١٥ سنة والبالغ (٧٢،١١) ، وهذا يعني ان المرشدين التربويين والمرشحات التربويات ذوي الخدمة الطويلة أكثر إحباطاً وظيفي من نظرائهم من ذوي الخدمة القصيرة و قد يعزى ذلك الى ان الأكبر عمراً هم أكثر تعرضاً للإحباط الوظيفي بسبب تراكم مسؤولياتهم الحياتية وعدم جودة التعليمات الإدارية التي لم تنصفهم ولم تراعي أعمارهم وبذلك تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (صرايرة ، ٢٠٠٥) التي توصلت الى ان الموظفين الأكبر عمراً والأكثر مدة خدمة وظيفية أقل إحباطاً من نظرائهم الأقل عمراً والأقصر مدة خدمة وظيفية ويعود سبب ذلك حسب رأي الباحث الى ان الظروف البيئية والاجتماعية والإدارية في العراق مكان عينة البحث الحالي تختلف عن ما هي في الأردن مكان عينة دراسة الصرايرة إذ ان الظروف الإدارية والاجتماعية في الأردن أكثر استقراراً من ما هو في العراق .

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي ، يوصي الباحث بما يأتي :
١. ضرورة تعزيز ظروف العمل لدى للمرشدين التربويين للتغلب على الإحباط الوظيفي ومواجهة الصعوبات في عملهم الإرشادي .
 ٢. ضرورة زج المرشدين التربويين في دورات لتطوير عملهم الإرشادي وزيادة كفاءتهم المهنية منعاً لحدوث الإحباط الوظيفي لديهم .

٣. الإستفادة من مقياس الإحباط الوظيفي لدى المرشدين التربويين لما لهم من دور فعّال في أداء مهامهم الإرشادية مع الطلبة .

٤. تكثيف المؤتمرات الإرشادية التوجيهية لإدامة العلاقة الإرشادية بين المرشدين التربويين أنفسهم بهدف الاستفادة من خبرات المرشدين الأقدم والأقل إحباطاً وظيفياً بعد تحديدهم عبر دراسات مسحية .

المقترحات

١. إجراء دراسة عن الإحباط الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين مثل (التخصص ، والحالة الاجتماعية ، مكان العمل) .

٢. قيام المسؤولين الحكوميين ببذل المزيد من الجهد لرفع حالة الإحباط من الموظف العراقي وخصوصاً المرشدين التربويين لأهميتهم التي أشرنا إليها في الفصل الأول من البحث الحالي .

٣. دراسة العلاقة بين الإحباط الوظيفي واليقظة العقلية لدى المرشدين التربويين .

٤. إجراء دراسة عن علاقة الإحباط الوظيفي والثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين .

المصادر

المصادر العربية

القرآن الكريم .

- البعلبكي ، منير (١٩٩٨) . قاموس المورد . ط ٦ ، بيروت : دار الجيل .

- التميمي، زهير (١٩٩٧) . أسباب الإحباط الوظيفي في المنظمات الخدمية (دراسة ميدانية) . مجلة ابحاث اليرموك (سلسلة العلوم الانسانية و الإجتماعية) ، المجلد (١٣) ، العدد (٣) .
- حسن ، محمود شمال (١٩٩٨) . محرضات السلوك العدواني . مجلة بحوث ودراسات ، شؤون اجتماعية ، العدد (٥٩).
- الحلو ، بثينة منصور (١٩٨٩) : مركز السيطرة والتعامل مع الضغوط النفسية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
- داود ، عدلي رامي (١٩٨٨) : الرضا الوظيفي وأثره على الانتاجية (دراسة تطبيقية في المنشآت لصناعة الالبسة الجاهزة ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية .
- الزويبي ، عبد الجليل وآخرون (١٩٨١) : الأختبارات والمقاييس النفسية ، مطابع دار الكتاب ، جامعة الموصل .
- السامرائي ، هاشم جاسم (١٩٩٠) : المدخل الى علم النفس ، بغداد .
- سمير، سامي فياض (١٩٩٢) : الاحباط الوظيفي وأثره في كفاءة الأداء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية .
- الصرايرة ، أكثم (٢٠٠٥) : مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الأغبتراب التنظيمي (دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة الاردنية الهاشمية) ، مجلة العلوم الادارية ، المجلد (٣٢) ، العدد (٢) .
- عاقل ، فاخر (١٩٨٧) : اصول علم النفس وتطبيقاته ، ط٣ ، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان .

- عبد الوهاب ، محمد علي (١٩٧٥) : إدارة الأفراد ، منهج تحليلي ، ج ١ ، عين شمس ، القاهرة .
- العزاوي ، سامي فياض (١٩٩٢) : الاحباط الوظيفي وأثره في كفاءة الاداء (دراسة على عينة من منشآت القطاع الصناعي ، رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال ، الجامعة المستنصرية .
- العناني ، حنان عبد الحميد (٢٠٠١) : الصحة النفسية ، دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع ، ط١ ، عمان ، الأردن .
- ، ابراهيم (١٩٧٩) : الافراد والسلوك التنظيمي ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية .
- فراج ، محمد فرغلي و الملا ، ابراهيم عبد الستار (١٩٧٦) : السلوك الانساني (نظرية تحليلية) .
- فهمي ، مصطفى (١٩٧٦) : الصحة النفسية (دراسات من سيكولوجية التكيف) ، مكتبة الخانجي ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة .
- الكبيسي ، كامل ثامر (١٩٩٤) : بناء مقياس للإنتماء الوطني للسباب الجامعي وتطبيقاته على عينة من طلبة جامعة بغداد ، (بحث مطبوع بالورنيو) ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن رشد .
- هاشم ، محمود زكي (١٩٨٠) : الجوانب السلوكية في الادارة ، وكالة المطبوعات ، الكويت .
- هيجان ، عبد الرحمن (١٩٩٨) : ضغوط العمل ، منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها ، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

المصادر الأجنبية

-Beehr,T.,&Bhagat (1985) : Human Stress and Cognitions in Organization . John Wiley and Sons,New York .

-Davis,Kith (1985) : New Storm , Human Behavior at Work Organization Behavior , New York .

-Filppo ,Edwin(1983) : Personnel Administration , Mcgraw,Help Inc,u,s,a .

-Nunally , J .C . (1978) : Psychometric Theory , NewYork McGraw – Hill .

-Rusell,j. (1972) : Organazational Behavior, Western Danndly .-

-Spector, piul,E.(1975) : Organizational Frustration , Model and Reviw of the Literature Personnal Psychological .

-Walter , M.(1989) : Life Stress and health ,American Sociological Review.

الملاحق

ملحق (١)

أسماء السادة المحكمين الذين استعان بهم الباحث في بعض إجراءات البحث

| ت | اسم الخبير وتخصصه | مكان عمله |
|---|--|--|
| ١ | أ.د. ابتسام سعدون محمد (علم النفس التربوي) | قسم الارشاد النفسي / كلية التربية / الجامعة المستنصرية |
| ٢ | أ.د. سلمان جودة مناع (ارشاد نفسي) | قسم الارشاد النفسي / كلية التربية / الجامعة |

| | | |
|---|---|---|
| المستنصرية | | |
| الكلية التربوية المفتوحة / قسم الارشاد النفسي | أ.م.د. صادق عبد النور عزيز (قياس وتقويم) | ٣ |
| الكلية التربوية المفتوحة / قسم الارشاد النفسي | أ.م.د عبد الكريم محسن مجد (علم النفس التربوي) | ٤ |
| كلية التربية الأساسية / جامعة واسط | م.د.د. عدي جبر كاظم (ارشاد نفسي) | ٥ |

ملحق (٢)

مقياس الإحباط الوظيفي بصيغته النهائية

عزيزي المرشد ..

عزيزتي المرشدة ..

تحية طيبة

يهدف الباحث ارجاء دراسة علمية ، يرجى معاونتكم في الإجابة عن فقرات المقياس بكل دقة وصراحة بعد قراءة كل فقرة ووضح أكثر من غيره ، لذا لا داعي لذكر الأسم لأن الإجابة ستستخدم لأغراض البحث العلمي ..

مع جزيل الشكر

الجنس : ذكر ، انثى

مدة الخدمة : اقل من ١٥ سنة اكثر من ١٥ سنة

| ت | الفقرة | تنطبق علي تماماً | تنطبق علي غالباً | تنطبق علي احياناً | تنطبق علي نادراً | لا تنطبق علي ابداً |
|---|---|------------------|------------------|-------------------|------------------|--------------------|
| ١ | اتقبل متاعب الطلبة بروح ودية | | | | | |
| ٢ | يزعجني مناقشة الأمور المالية في المدرسة | | | | | |
| ٣ | أتقدم الصفوف في | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | الاحتفالات كمرشد تربوي | |
| | | | | | ارضى بحالتي المادية على أي حال | ٤ |
| | | | | | ارغب بالاختلاط بالطلبة والمدرسين وحل مشكلاتهم | ٥ |
| | | | | | اهتم بمشاكل الطلبة ولا اهملها | ٦ |
| | | | | | افضل التوجيه الجمعي للطلبة | ٧ |
| | | | | | اشعر بارتياح في مهنتي كمرشد تربوي | ٨ |
| | | | | | احب جميع من في المدرسة | ٩ |
| | | | | | ارغب بلقاء اكبر قدر من المراجعين في شعبة الارشاد | ١٠ |
| | | | | | ابتعد عن القلق بشأن اموري المادية | ١١ |
| | | | | | أشارك الآخرين في التخطيط لأعمالي كمرشد تربوي | ١٢ |
| | | | | | انفذ خططي بدلاً من الاكتفاء بالتفكير بها | ١٣ |
| | | | | | أبتدأ بتكوين الصداقات | ١٤ |
| | | | | | أتانى ولا اتعجل في إتخاذ القرارات | ١٥ |
| | | | | | أتحفظ بخصوص | ١٦ |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--------------------------------------|----|
| | | | | | الشكوى بشأن الراتب | |
| | | | | | أصبر على قلة راتبي | ١٧ |
| | | | | | أشعر أن الوضع المعيشي سيتحسن | ١٨ |
| | | | | | أشعر بالحيوية والنشاط | ١٩ |
| | | | | | أفكر بالكلمة جيداً قبل ان اتقوه بها | ٢٠ |
| | | | | | ادعو أصدقائي لوجبات طعام على حسابي | ٢١ |
| | | | | | اعمل على عمل جو مرح وفكاهي مع زملائي | ٢٢ |