

## اجهاد القرار وعلاقته بالإحباط الإداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعات المحافظات الجنوبية

تاريخ استلام البحث	تاريخ القبول
2026/3/3	2026/3/10

ا.م. ميثم محمد فيصل

جامعة ذي قار-كلية التربية للعلوم الإنسانية-قسم العلوم التربوية والنفسية

[maytham100@utq.edu.iq](mailto:maytham100@utq.edu.iq)

### المستخلص

ان اجهاد القرار يتجلى في ضعف المعالجة المعرفية، اذ ان الافراد المكلفين بالمهام الادارية المستمرة والمتابعة غالبا ما يكون لديهم القرار مجهدا ، ويمكن ان يؤثر سلبا على الحالة النفسية لديهم ولربما تزيد من مستويات الاحباط الاداري، مما ينعكس على ادائهم التنظيمي وفعالية سير العمل. فالإحباط الإداري يؤثر على الافراد العاملين بطرق مختلفة وان الاستجابة للموقف الإحباطي تختلف باختلاف الافراد، فبعض الأفراد يتحملون درجة عالية من الاحباط، بينما نجد اخرين لا يتحمل ادنى درجات الاحباط، اذ ان تقشي حالات الاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية قد تتذر بعواقب وخيمة وتلحق ضررا شديدا بالأداء ونتاجية العمل الجيد ، لذلك فان البحث الحالي يستهدف تعرف الى :

1. اجهاد القرار لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية في المحافظات الجنوبية
2. الاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية في المحافظات الجنوبية
3. العلاقة بين اجهاد القرار والاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الجنوبية

واقصر البحث على رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الجنوبية في المحافظات الجنوبية (ذكور، إناث) للعام الدراسي (2025-2026)، اذ بلغ حجم عينة البحث (200) رئيس قسماً، ولتحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء مقياس اجهاد القرار الذي تكون من (31) فقرة ، وبناء مقياس الاحباط الاداري الذي تكون بدورة من (21) فقرة واستخرج الباحث الخصائص الاحصائية للمقياسيين تميز وصعوبة الفقرات والصدق ثبات المقياسيين وبعد أن حللت البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة، خلص البحث الحالي إلى النتائج الآتية :

- 1 . اظهرت النتائج ان رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الجنوبية ليس لديهم اجهاد قرار .
2. عدم امتلاك رؤساء الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية احباطاً ادارياً .
3. توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين اجهاد القرار والاحباط الاداري.

وفي ضوء النتائج خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات

الكلمات المفتاحية:- اجهاد القرار-الإحباط الإداري

**Decision-Making Stress and its Relationship to Administrative Frustration Among Heads of Academic Departments in Southern universities**

**Assistant Professor. Maitham Mohammed Faisal**

**University of Dhi Qar – College of Education for Human Sciences – Department of Educational and Psychological Sciences**

**Abstract**

Decision-making stress manifests as a weakness in cognitive processing. Individuals assigned to continuous and successive administrative tasks often experience this, which can negatively affect their psychological state and potentially increase levels of administrative frustration. This, in turn, impacts their organizational performance and workflow effectiveness. Administrative frustration affects working individuals in various ways, and responses to frustrating situations differ among individuals. Some tolerate high levels of frustration, while others cannot tolerate even the slightest degree. The prevalence of administrative frustration among heads of academic departments may forewarn of serious consequences, severely damaging performance and productivity. Therefore, the current research aims to identify:

1. Decision-making stress among heads of academic departments in Iraqi universities in the southern governorates.
2. Administrative frustration among heads of academic departments in Iraqi universities in the southern governorates.
3. The relationship between decision-making stress and administrative frustration among heads of academic departments in southern universities.

The research was limited to heads of academic departments in southern universities (males and females) for the academic year (2025–2026). The research sample consisted of (200) department heads. To achieve the research objectives, the researcher constructed a decision-making stress scale consisting of (31) items and an administrative frustration scale consisting of (21) items. The researcher extracted the statistical properties of the two scales, including item discrimination and difficulty, validity, and reliability. After analyzing the data using appropriate statistical methods, the current research concluded the following results:

1. The results showed that heads of academic departments in southern universities do not experience decision-making stress.
2. Heads of academic departments in the southern governorates do not experience administrative frustration.
3. There is a statistically significant positive correlation between decision-making stress and administrative frustration.

In light of the results, the researcher formulated a set of recommendations and suggestions.

**Keywords:** Decision-making stress, administrative frustration.

## التعرف بالبحث

### مشكلة البحث

في ظل المهام الادارية واعبائها المستمرة التي يعيشها رئيس القسم العلمي في المؤسسات الأكاديمية يصبح اتخاذ القرار الحكيم من المعوقات التي يستشرها المكلف بالإدارة نتيجة الاعباء الذهنية المتتابة مما قد يؤدي الى اتخاذ قرارات اقل حكمة ، اذ ان اجهاد القرار بوصفه ظاهرة سلبية قد يسهم الى تفاقم المشاعر وتقلبها كالقلق والارتباك والشعور بالوحدة والذنب والخوف ( الحدراوي ، 2019: 624).

كذلك اشارت الدراسات كدراسة (Cahlikov&Cingl,2017) الى ان اجهاد القرار يرتبط بفقدان الامل وانخفاض الاداء وضعف القدرة في السيطرة على المشاعر مع الشعور باليأس والاحباط لدى الأفراد (Cahlikov&Cingl,2017,p196) ومن جانب اخر نجد ان اجهاد القرار يتجلى في ضعف المعالجة المعرفية، اذ ان الافراد المكلفين بالمهام الادارية المستمرة والمتتابة غالبا ما يكون لديهم القرار مجهدا ، ويمكن ان يؤثر سلباً على الحالة النفسية لديهم ولربما تزيد من مستويات الاحباط الاداري، مما ينعكس على ادائهم التنظيمي وفعالية سير العمل، فالإحباط الاداري يؤثر على الافراد العاملين بطرق مختلفة وان الاستجابة للموقف الإحباطي تختلف باختلاف الافراد، فبعض الأفراد يتحملون درجة عالية من الاحباط، بينما نجد اخرين لا يتحمل ادنى درجات الاحباط، اذ ان تفشي حالات الاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية قد تنذر بعواقب وخيمة وتلحق ضررا شديدا بالأداء وانتاجية العمل الجيد. ومع ذلك فان الارتباط بين اجهاد القرار والاحباط الاداري لم يتناول بشكل كاف في الدراسات العربية او البيئة المحلية العراقية، ولاسيما البيئة الجامعية اذ ان الجامعة باعتبارها مؤسسة أكاديمية فضلا عن كونها تمارس فيها المهام الإدارية في حاجة الى زيادة الدراسات والأبحاث في هذا الميدان ، وعليه فقد تحسس الباحث هذه الفجوة البحثية على المستوى المحلي، اضافة الى قلة الدراسات التي تناولت رؤساء الأقسام العلمية ، لذلك فان مشكلة البحث الحالي تكمن في الاجابة على التساؤل الاتي:

**هل هناك علاقة ارتباطية بين اجهاد القرار والاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية؟**

### اهمية البحث:

تتبع اهمية البحث الحالي من اهمية الشريحة المستهدفة، الا وهم رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية ، فرئيس القسم العلمي يعد محورا اساسيا في ادارة القسم وتنظيم اعماله المتعددة ، لذا تبرز الحاجة لدراسة المهام الادارية التي يقوم بها رئيس القسم العلمي الذي يعتبر بمثابة القائد الاداري الذي يقوم بمهام كثيرة لغرض نجاح العمل في القسم. ونظرا لكون اجهاد القرار من الاثار الخطيرة التي ترتبط بمسؤولية رئيس القسم والتي تؤثر بصورة مباشرة او

غير مباشرة على الاداء الاداري، لذا فان اهمية البحث تكمن في دراسة هذا المتغير (اجهاد القرار) ومحاولة التوصل الى نتائج تسهم في ايجاد الحلول للحد من اثار اجهاد القرار. فموضوع اجهاد القرار من الموضوعات المهمة وسبب ذلك لما له من تأثير على الصحة البدنية والنفسية، اذ ان الاجهاد الناتج من اتخاذ القرارات يعد من القضايا الحيوية التي يصعب نفاذها، لهذا فان اجهاد القرار يعد كنتيجة لصناع القرارات المتكررة، لذا يلحظ ان الافراد الذين يتخذون القرارات وبدائلها كثيرا ما تكون قراراتهم غير صائبة مما يؤدي لديهم اجهادا في قراراتهم (Tiemey,2011:111) وقد اشارت دراسة (Smith et al,2016) الى ان التعب العقلي يضعف دقة اتخاذ القرارات الخاصة بالمهام، اذ من المحتمل ان تكون دقة اتخاذ القرار اقل ووقت الاستجابة اعلى في الجهد العقلي (Smith et al,2016:34).

كذلك يعطي البحث الحالي اهمية دراسة الاحباط الاداري، اذ اشارت الابحاث الى ان الاحباط الاداري يعد من المفاهيم التي لها اهمية كبيرة في الادارة التربوية والسلوك التنظيمي، ويعود الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين بموضوع الاحباط الاداري الى ما تسببه من اثار نفسية وجسدية مثل الاكتئاب وامراض القلب والى ما تسببه من انعكاسات سلبية على سلوك الافراد وادائهم في العمل (الاحمدي، 2002، 15)، وعلى الرغم مما يشهده العالم من تطورات متسارعة على مختلف المجالات انعكس ذلك على كثير من جوانب الحياة المختلفة، الا ان كثير من الباحثين وصفوا القرن الحالي بانه عصر الضغوط النفسية والاحباط لذلك عدت من الظواهر التي تتطلب من الفرد التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها (الزيود، 2007 : 12) ومن هنا تظهر اهمية الدراسة الحالية من الجانب النظري لكونها تضيف بعدا نظريا لمتغيري البحث (اجهاد القرار، والاحباط الاداري) كما انها ستوفر معلومات وبيانات توضح المسار الذي سار عليه الباحث في دراسة هذين المتغيرين اما الجانب التطبيقي، فتظهر اهمية هذه الدراسة بمدى اسهامها في تطوير العمل الاداري وتوفير اداتي قياس تشمل قياس اجهاد القرار والاحباط الاداري لرؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية وهو يمثل اضافة جديدة الى كل ما موجود من مقاييس يمكن الاستفادة منها على الصعيد التطبيقي.

#### اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- اجهاد القرار لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية في المحافظات الجنوبية
- 2- الاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية في المحافظات الجنوبية
- 3- العلاقة بين اجهاد القرار والاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية في المحافظات الجنوبية

## حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي برؤساء الاقسام العلمية ( ذكور - اناث) في الجامعات العراقية في المنطقة الجنوبية ومن كلا الجنسين للعام الدراسي 2025-2026

## تحديد المصطلحات

اولا: تعريف اجهاد القرار وعرفه كل من:

- باومستر (Baumeister,2012) بانه: تعبير مظهري عن استنزاف الانا يحدث نتيجة اتخاذ سلسلة من القرارات المهمة والتفاوض حولها ، الذي يتكون من ضعف الارادة وفشل في التحكم الذاتي وينتج عنه قرار ذو عيوب نوعية رديئة(34 : Baumeister,2012)
  - ايكار (Ekker,2015) بانه: استنفاد المصدر الداخلي للانا واللازم لإمداد الارادة والضبط الذاتي بالطاقة اللازمة لاداء المهام المختلفة(Ekker,2015,p.8)
  - اولسن واخرون(Olsen et al ,2017) هو ذلك الجهد الادراكي الناتج من اتخاذ القرارات ومحدودية القدرات المعرفية (Olsen et al,2017,p. 497-498)
  - **التعريف النظري:** اعتمد الباحث تعريف باومستر(Baumeister,2012) تعريفا نظريا للإجهاد القرار لأنه صاحب النموذج المتبنى في البحث الحالي.
  - **التعريف الاجرائي:** هو الدرجة التي سيحصل عليها رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية الجنوبية بعد اجابتهم على فقرات مقياس اجهاد القرار.
- ثانيا: تعريف الاحباط الاداري وعرفه كل من:
- حسنين(2013)هو حالة انفصال وجداني بين الفرد وعناصر المؤسسة او كلها( حسنين،2013: 34)
  - الحنفي(1990) حالة نفسية تترتب على اعاقه السلوك نحو هدف او اشباع او حاجة او دافع، وربما يكون العائق خارجيا من بيئة معادية او ظروف اجتماعية غير مواتية، وربما يكون داخليا نتيجة قصور في الشخصية او صراعات نفسية او مشاعر الذنب( الحنفي، 1990: 589) وفي ضوء ما تقدم من التعريفات فإن الباحث يستنتج التعريف الاتي تعريفاً نظرياً .
  - **التعريف النظري:** هو حالة من الانفصال الوجداني والتوتر النفسي تصيب الموظف نتيجة وجود عوائق تحول دون تحقيقه لأهدافه المهنية أو إشباع حاجاته الوظيفية.

- **التعريف الاجرائي:** هو الدرجة التي سيحصل عليها رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية الجنوبية بعد اجابتهم على فقرات مقياس الاحباط الاداري المتبنى من قبل الباحث.

- **ثالثا:** تعريف رئيس القسم العلمي: ويعرفه قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /1988:

هو تعيين تدريسي وبقرار من رئاسة الجامعة بناء من توصية عميد الكلية ويتم تحديد صلاحياته على وفق نظام جامعي وبما يتماشى مع قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988 المعدل.

#### اطار نظري ودراسات سابقة

#### اولا: مفهوم اجهاد القرار

يعد بومستر اول من صاغ مصطلح اجهاد القرار عام 1998 واصبحت دراسة اجهاد القرار محور اهتمام كثير من التخصصات العلمية سواء في الطب او الاحياء او علم النفس وهو ما جعل الاجهاد موضوعا معقدا يتطلب تعريفات متعددة . وتشير الابحاث العملية الى ان مفهوم القرار يتعلق بالصعوبات التي يواجهها الناس من الناحية الجسدية والعاطفية والنفسية (1: Weima&Edelfard,2017) ويشير مفهوم اجهاد القرار الى تدني من مستوى اتخاذ القرار المرتبط بالعوامل المحفزة للاجهاد كالتعب والغذاء غير الجيد والاجهاد الناتج من القيام بوظائف لفترات طويلة (Moscote at al,2023:157) .

#### مصادر اجهاد القرار

تتمثل مصادر اجهاد القرار بالاتي:

1. بيئة العمل: ويقصد بها المناخ السائد فيه عدم التعاون بين المسؤولين الاداريين وبين زملائهم مما يجعل المسؤول يجد صعوبة في تفويض المهام للزملاء ويسبب ذلك اجهدا في اتخاذ قرارات مختلفة
2. النمو الوظيفي: ويقصد به فرص الترقى وانعدام الامن الوظيفي والحد من الطموحات وان التفسير لهذا المصدر هو عندما يشعر الفرد المكلف بالمهام الادارية ستم ترشيحه من وظيفته فانه يؤثر سلبا على الاداء ويقلل من الكفاءة في العمل مما يؤثر سلبا على اتخاذ القرار بصورة صحيحة في مؤسسة العمل.
3. الضغوط الاجتماعية: تلعب الضغوط الاجتماعية تأثيرا كبيرا على قيام الفرد بالمهام الموكلة اليه كما انها تؤثر على طريقة تفكيره وما يصدر منه من تصرفات مما يؤدي الى حدوث اثار سلبية على جودة القرارات ويصبح الفرد مجهد في قراراته.

عبء العمل: بمعنى كثرة المهام والادوار التي توكل للشخص والمطلوب انجازها لمدة معينة قد تكون اكبر من الوقت المحدد مما يسبب ذلك مصدرا للإجهاد . ويعد عبء العمل الزائد سببا رئيسا لعملية الاجهاد في القرارات. ( النفعي،2020: 249-250)، (Cooper,1978: 81)

نموذج القوة: لباومستر وزملائه(Baumeister et al,1998) المفسر لإجهاد القرار

يرى باومستر وزملائه ان نموذج القوة يعد بمثابة طاقة مهمة لتوجيه الاشخاص لقدراتهم الذاتية ، وان انفاق هذه الطاقة في اداء مهمة ما سيكون سببا في عدم قدرة الانسان على القيام بمهمة اخرى مما يؤدي الى استنزاف الانا والذي يقصد به انتهاء الطاقة وعدم القدرة للقيام بمهمة اخرى بعد الانتهاء من المهمة الاولى(Baumeister et al,2018,p.142)

وقد افترض بومستر في نمودجه ثلاث فرضيات لاجهاد القرار وتتمثل بالاتي:

- ان ضبط النفس تكون معتمدة على كمية محدودة من الطاقة لذا على الافراد عدم انصراف تلك الطاقة بهدر دون فائدة.
- يعتمد نجاح اي عمل على كمية موارد الطاقة لدى الشخص، فالشخص الذي يمتلك موارد طاقة كافية فمن المؤكد يؤدي نجاح في سلوكياته المختلفة.
- ان انفاق موارد الطاقة يتم من خلال استخدامها لضبط النفس مما يقلل الموارد المتاحة للأعمال المستقبلية بسبب عدم السيطرة على السلوك الذي يصدر من الشخص بسبب نفاذها لغرض ضبط النفس (Baumeiste&Moravin,2000: 249) كما اشار بومستر وزملائه الى ان اجهاد القرار المرتبط بضعف الارادة يسبب انخفاض مؤقت في قدرة الشخص على القيام بالمهام الادارية وان هذا الانخفاض يحدث نتيجة الاستخدام المكثف لموارد الطاقة مما يعني ان هناك مورد محدود يتم استعماله في جميع الانشطة التي تتطلب اتخاذ قرارات وتفكير (Baumeister etal 1998:1255) وقد يتدخل فشل التحكم الذاتي مع اجهاد القرار ، فالأشخاص الذين يعانون من نقص الطاقة يشعرون بصعوبة في مقاومة المغريات وتنفيذ توجيهات الذات التي تتمثل في اتباع القوانين والتقاليد والعادات والقيم الاجتماعية وهو ما يؤدي الى عجز في ضبط الذات وان اجهاد القرار يساهم في هذه المشكلة ، حيث يستنزف الطاقة لغرض اتخاذ القرار مما يزيد من صعوبة التحكم الذاتي(Christine, at al,2023:137)، وقد تنبى الباحث هذا النموذج باعتبارها قد تحدث عن اجهاد القرار بشكل واضح كما يعتبر من النماذج الأكثر فاعلية لفهم فشل التحكم الذاتي فضلا عن ان كثير من الدراسات العربية والأجنبية قد أشاروا لهذا النموذج في ابحاثهم وهذه المبررات جعلت من الباحث الاعتماد على هذا النموذج في تفسير مفهوم اجهاد القرار .

## ثانيا: مفهوم الاحباط الاداري

ذكر مفهوم الاحباط الاداري في ادبيات علم النفس التنظيمي خاصة مع توسع بيئة العمل واصبحت اكثر تعقيدا من اي وقت مضى، والاحباط الاداري يمثل حالة انفعالية غير سارة ومن مؤثراتها هو الشعور بالفشل وخيبة الامل كما تتضمن ادراك الفرد الموظف وجود عوائق تحول دون اشباعه لما يسعى الى تحقيقه من اهداف معينة من خلال عمله ( غباري واخرون، 2008 : 347 )

ويعود الاهتمام بمفهوم الاحباط الاداري من قبل الباحثين الى ما يسببه من اثار نفسية وجسدية ضارة مثل الاكتئاب وامراض القلب وانعكاسات سلبية على اداء المؤسسات نتيجة غياب العاملين وانخفاض الانتاجية ( الاحمدي، 2002 : 15 )

## العوامل المسببة للاحباط الاداري

اشار اليكس وزملائه (Alex et al,2018) الى اسباب الاحباط الاداري يتمثل بالاتي:

- العوامل التنظيمية ، وتتمثل بالاتي: قواعد واجراءات العمل، الهيكل التنظيمي، مناخ العمل، وكثرة الخلاف مع زملاء العمل الوظيفي.
- العوامل الشخصية وتتمثل بالاتي: سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الجنس والعرق، وسمات الشخصية السلبية كالعصابية والاندفاعية ( كاظم، 2024 : 69 )
- في حين حدد ( عبدالله، 2022 ) اسباب الاحباط الاداري بالاتي:
- شعور الفرد بان العمل الاداري يستنزف كل طاقاته من دون اي تقدير او حوافز
- شعور الفرد برتابة العمل وانه لا يحفز قدراته العقلية
- الشعور بالضغوطات والتوترات النفسية بسبب طبيعة العمل الاداري
- شعور الفرد بان العمل الاداري لا يشكل له اي قيمة اعتبارية
- تحمل مسؤوليات اضافية في العمل ( عبد الله، 2022 : 55 )

## انواع الاحباط الاداري:

يشير تاكاشي وتاكوما(2016) الى ان للإحباط الاداري ثلاثة انواع هي:

- الاحباط الذاتي: وهذا النوع من الاحباط يظهر عندما يقوم الشخص بواجبات مجبر عليها وليس من اختياره مما يسبب له مستوى مرتفع من التوتر في العمل الاداري
- العلاقات المحبطة: ويظهر هذا النوع من الاحباط عندما يكون الفرد لديه علاقات مع زملائه سطحية وتدفعه نحو العزلة بسبب الغيرة في العمل.
- احباط الجدارة: عندما يشعر الفرد بالاختفاق نتيجة اخطاء العمل الاداري او بسبب التخبط في العمل مما يشعره بانه غير جدير بالعمل الذي يقوم به. (صفاء، 2023: 23)

## مستويات الاحباط الاداري

1. احباط اولي: ويسبب عدم الارتياح وتكرار الحاجة ووجود استمرار العائق
2. احباط ثانوي: الذي يكون فيه العائق سهلا قد يزول بعد فترة
3. احباط سلبي: بمعنى الوقوف في سبيل التقدم نحو هدف معين دون ان يصاحب ذلك دون اي تهديد
4. احباط ايجابي: اي المحاولة لأكثر من مرة للتغلب على العائق مما ينشأ نوع من الصراع الذاتي يسمى صراع الاقدام لتحقيق الهدف المنشود (الحربي، 2025: 246)

## مداخل دراسة الاحباط

- المدخل الاداري: يرى انصار هذا المدخل ان الاحباط الاداري عدم تمكن الشخص من القيام بالدور المطلوب منه العمل الوظيفي بسبب العوائق الموجودة في بيئة العمل، مما يؤدي لإعاقة سلوك الفرد الموجه نحو الاهداف التي يسعى اليها وبالتالي يمكن دراسة الاحباط وفق هذا المدخل على انه الانفعالات التي لا يمكن تجنبها نتيجة المعوقات التي تمنع وصول الفرد لأهدافه المرغوبة دخل التنظيم(هيجان، 1998: 171)
- المدخل النفسي: ينظر اتباع هذا المدخل للإحباط على شعور الفرد بالفشل وخيبة الامل عندما تواجهه عقبات تحول دون تحقيق الهدف المنشود عندما تسعى اليه الذات الانسانية ، وعليه يشعر الفرد بعدم الرضا مما يؤدي الى الانفعال عندما يكون في الموقف الذي لا يسمح له بتحقيق اهدافه (حسن، 1998: 124)

- المدخل الاجتماعي: يرى رواد المدخل الاجتماعي ان الانسان في حياته الاجتماعية والعملية يتعرض لمجموعة من المؤثرات ذات الاثر الفسيولوجي والنفسي التي تمس وجوده في وقت واحد وقد تثير فيه حالة القلق والتوتر وعند استمرارها تؤدي الى اجهاد الشخص نفسيا وجسديا. وفي كثير من الاحيان يشعر الفرد بعدم الارتياح النفسي والبدني عندما تكون البيئة ذات مطالب اكثر مما ينبغي، وان مثل هذه المشكلات التي تواجه الانسان في حياته اليومية تسبب له الاجهاد والتوتر مما يحول دون بلوغه الهدف المنشود(الحلو،1989: 2)
- النظرية المفسرة للاحباط الاداري :

### نظرية التوقعات لـ ( فيكتور، ه ، فروم )

طور فروم نظرية التوقعات لتفسير الدافعية في بيئة العمل وقد اعتمدها لاحقا الباحثين في ميدان الادارة والسلوك التنظيمي لتفسير الاحباط الاداري بوصفه ناتجا عن فشل العلاقة بين الجهد المبذول، الاداء المتوقع، والعائد المتوقع فعليا وعندما لا تتحقق توقعات الاداري بشأن الترقية او غياب التقدير المؤسسي ينشأ الاحباط الاداري ويضعف الدافع الوظيفي ، ويزداد هذا الاحباط عندما يشعر الفرد المكلف بإدارة العمل او الوظيفة بانعدام العدالة او بعدم جدوى الجهد في تحسين وضعه الوظيفي، يمكن تفسير الإحباط الإداري وفق نظرية التوقعات لفروم بأن العامل أو المدير يبذل جهداً في العمل اعتماداً على توقعه بأن هذا الجهد سيؤدي إلى أداء جيد، وأن الأداء الجيد سيقود إلى مكافآت أو نتائج ذات قيمة بالنسبة له، فإذا شعر الفرد بأن جهده لا يؤدي إلى نتائج ملموسة، أو أن الأداء المتميز لا يقابله تقدير أو حوافز مناسبة، فإن دافعيته تنخفض ويظهر لديه الإحباط الإداري نتيجة عدم تحقق العلاقة المتوقعة بين الجهد والأداء والمكافأة. (Froom,1964 : 12)

### الدراسات السابقة:

#### الدراسات السابقة حول اجهاد القرار

- دراسة دوبي(Dubey,2019) هدفت الى دراسة اجهاد القرار لدى عينة قوامها ( 111 ) من بعض المهنيين العاملين في جامعة ديبريسين في المجر وتم فيها استخدام الاساليب الاحصائية ومنه اسلوب تحليل البيانات، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان عينة البحث من الصعب عليهم استمرار العمل بسبب اجهاد القرار (Dubey,2019: 23)
- دراسة الجنابي(2021) هدفت الى دراسة اجهاد القرار لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية وقد بلغت العينة 200 اداري (رئيس قسم) واستخدم فيها المنهج الوصفي واداة استبيان لقياس اجهاد القرار، وكانت من اهم نتائجها ان افراد عينة الدراسة يعانون من اجهاد القرار (الجنابي، 2021 : 189)

### الدراسات السابقة حول الاحباط الاداري :

- دراسة ( نيتسيفول،2018) وكان عنوانها اثر الاحباط في مكان العمل على اداء الموظف، وهدفت الى تحديد اثر الاحباط في مكان العمل على اداء الموظف واثر خبرة الموظف الاداري على الاحباط الاداري، وقد توصلت نتائج الدراسة الى انه كلما زاد احباط الموظف كلما قل اداؤه في العمل الاداري وانخفاض انتاجيته وشعور الموظف بالاحباط الاداري يتزايد ويتجه الى الانخراط في سلوكيات سلبية كالتخريب وعدم اتقان العمل(الحربي،2025: 252).
- دراسة الزهراني ( 2022) هدفت الى التعرف على قياس محددات الاحباط الاداري وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية لدى الموظفات الاداريات البالغ عددهن (143) موظفة ادوية ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وبعد معالجة البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS اظهرت النتائج بوجود درجة متوسطة من الاحباط الاداري لدى العينة المبحوثة( الزهراني، 2022 : 2)
- دراسة ( شحادة، 2022) استهدف البحث الحالي التعرف على الإحباط الإداري لدى مدرء 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 مدرء المدارس الإعدادية ومن كلا الجنسين في مديرية تربية الكرخ الأولى، وقد بلغت عينة الدراسة (55) فردا بنسبة(30%) من المجتمع الكلي ولتحقيق نتائج البحث أعدت أداة (استبانة )تضمنت (22) فقرة، إذ حكمت الأداة من عدد من المتخصصين للتأكد من صدقها( شحادة،2022 : 3)

### -الإفادة من الدراسات السابقة

1. كان للدراسات السابقة دور مهم في اختيار متغيرات البحث.
2. للدراسات السابقة اهمية بالغة في صياغة اهداف الدراسة الحالية .
3. تم بناء ادوات الدراسة الحالية وفق ادوات الدراسات السابقة .
4. من خلال الاستعانة بالدراسات السابقة في اختيار عينة الدراسة الحالية وحجمها .
5. دورها في اختيار الوسائل الاحصائية المناسبة لأهداف الدراسة الحالية.
6. اوضحت نتائج الدراسات السابقة انطباع لدى الباحث في كيفية تفسير نتائج بحوث ومناقشتها وتفسيرها مع نتائج الدراسات السابقة .

### منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي اتبعها الباحث من حيث منهجيه البحث واجراءاتها وتحديد مجتمعه واختيار العينة وطريقة بناء اداتي البحث (اجهاد القرار، الاحباط الاداري)، واستعمال الوسائل الإحصائية

المناسبة لتحليل نتائجه، وتبعاً للمنهج الوصفي الارتباطي الذي أعتمد منهجاً للبحث الحالي وفيما يأتي عرضاً مفصلاً لهذه الإجراءات :

#### أولاً : منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي من المناهج الأكثر شيوعاً في التفسير العلمي المنظم (لوصف) الظاهرة أو المشكلة وتصويرها كمياً من خلال جمع البيانات أو المعلومات المقننة عن الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً وإخضاعها للدراسة (فان دالين, 1986 :250)

#### ثانياً: مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من جميع رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات المحافظات الجنوبية والتي تشمل جامعات ( البصرة ، ذي قار ، المثنى ، الشطرة ، سومر ) للعام الدراسية (2025-2026) إذ بلغ عددهم (272) رئيس قسم ، منهم ( 205 ) من التخصص العلمي بواقع (163) من الذكور وبنسبة (60%) و(42) من الاناث وبنسبة ( 15%) ، و(67) من التخصص الانساني بواقع ( 60 ) من الذكور وبنسبة (22%) ، و(7) من الاناث وبنسبة (3%) موزعين في الجامعات المحافظات الجنوبية التي توجد فيها اقسام العلمية والإنسانية.

الجدول (1) يمثل مجتمع البحث

النسبة المئوية	المجموع	الاقسام الانسانية				الاقسام العلمية			الجامعات	
		النسبة	الاناث	النسبة	ذكور	النسبة	الاناث	النسبة		ذكور
%35	96	%29	2	%37	22	%38	16	%34	56	البصرة
%27	73	%14	1	%33	20	%31	13	%24	39	ذي قار
%26	70	%29	2	%18	11	%27	11	%28	46	المثنى
%7	20	%14	1	%5	3	%2	1	%9	15	سومر
%5	13	%14	1	%7	4	%2	1	%5	7	الشطرة
%100	272	%3	7	%22	60	%15	42	%60	163	المجموع الكلي

#### ثالثاً: عينة البحث

تكونت عينة البحث من (200) رئيس قسم من الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية قي الجامعات ( البصرة ، ذي قار ، المثنى،سومر ، الشطرة )، بواقع ( 148 ) رئيس قسم من التخصصات العلمية و ( 52 ) رئيس قسم من الاقسام الانسانية ، حيث يشكلون نسبة (73.52%) من المجتمع الاصلي، والجدول رقم (2) يوضح ذلك

الجدول (2) يبين عينة البحث

النسبة المئوية	المجموع	الاقسام الانسانية				الاقسام العلمية				الجامعات
		النسبة	الاثا	النسبة	تكر	النسبة	الاثا	النسبة	تكر	
%36	96	%1	1	%38	20	%32	10	%35	41	البصرة
%28	73	%1	1	%28	15	%32	10	%25	30	ذي قار
%23	70	%1	1	%15	8	%29	9	%23	28	المتن
%8	20	%1	1	%3	2	%3	1	%10	12	سومر
%5	13	%1	1	%3	2	%3	1	%5	6	الشرطة
%100	200	%2,5	5	%23,5	47	%15,5	31	%58,5	117	المجموع الكلي

#### رابعاً: أدوات البحث: (اجهاد القرار، الاحباط الاداري)

من أجل التعرف وقياس درجة اجهاد القرار، الاحباط الاداري لدى أفراد عينة البحث تطلب ذلك مقياس خاص لهذه المتغيرات، وبالنظر لعدم تمكن الباحث من الحصول على أدوات تكون ملائمة لقياس (اجهاد القرار، الاحباط الاداري) لدى رؤساء الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية بحسب علم الباحث، تطلب القيام من أجل بناء مقياس اجهاد القرار الخطوات التالية :

• تحديد المفهوم (اجهاد القرار) تم تحديد مفهوم اجهاد القرار بناء على وفقاً لنموذج

(Baumeister,2012) اذ عرفه بأنه تعبير مظهري عن استنزاف الانا يحدث نتيجة اتخاذ سلسلة من

القرارات المهمة والتفاوض حولها ، الذي يتكون من ضعف الارادة وفشل في التحكم الذاتي وينتج عنه قرار ذو عيوب نوعية رديئة .

• تحديد المفهوم ( الاحباط الاداري) بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع الاحباط الاداري تم تحديد مفهومها هو حالة من الانفصال الوجداني والتوتر النفسي تصيب الموظف نتيجة وجود عوائق تحول دون تحقيقه لأهدافه المهنية أو إشباع حاجاته الوظيفية.

اعتمد الباحث على نموذج لباوميستر (Baumeister,2012)، في بناء المقياس اذ حدد (31) فقرة بتدرج خماسياً وهو على الترتيب ( دائماً ، غالباً، احياناً، نادراً ، ابداً) ، اما مقياس الاحباط الاداري بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع (الاحباط الاداري) كدراسة (الزهراني، 2022) ودراسة ( نيتسيفول،2018)، ( شحاذة ،2022) تم تحديد (21) فقرة بتدرج خماسياً وهو على الترتيب تنطبق علي بدرجة ( كبيرة جداً، كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، لا تنطبق علي) ، وتم استخراج مؤشرات ودلالات الصدق والثبات للمقياس ، ويمكن استخراج خصائصهما وكما يلي :

## 1. صدق الأداة Validity

يعد الصدق من الشروط الضرورية اللازمة للمقاييس والاختبارات وهو خاصية سايكومترية تكشف عن مدى تأدية المقياس الغرض الذي اعد من اجله ، إذ إن كل اختبار صادق يعد ثابتاً بالضرورة في حين ليس كل اختبار ثابت هو صادق بالضرورة، (Anstasia,1976:134) ، ومن أجل الحكم على صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها أو قياسها ، اعتمد الباحث الصدق الظاهري والصدق البنائي.

### -الصدق الظاهري Face Validity

يرى ( Ebel,1972) إن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها (Ebel,1972: 555-)، وعليه عرض الباحث المقياسين ( اجهاد القرار، الاحباط الاداري ) بصيغتهم الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية والادارة التربوية من أساتذة الجامعة، البالغ عددهم (19) خبير ومحكم، لبيان آرائهم في صلاحية فقرات المقياس وإجراء التعديلات الضرورية التي تزيد من فاعلية المقياس للبحث الحالي، وبعد الاخذ بآراء المحكمين وبنسبة اتفاق (80%) فأكثر ، تم الاعتماد على الفقرات المقياسين .

### - صدق البناء Construct Validity

ويقصد بصدق البناء تحليل درجات المقياس استناداً إلى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها او في ضوء مفهوم نفسي معين ، كما يعرف صدق البناء بأنه مدى قياس الاختبار بوصفه سمة أو ظاهرة سلوكية معينة،(الزويبي وآخرون ,1981:43).

### - التحليل الاحصائي لفقرات مقياس اجهاد القرار ومقياس الاحباط الاداري :

إن تحليل فقرات المقياس تعني اختبار الفقرات التي تقيس سمة معينة قياساً حقيقياً بواسطة استعمال أساليب إحصائية تهدف إلى كشف العلاقة بين ما تقيسه الفقرة واستجابات الأفراد لها للتعرف على القوة التمييزية لفقرات المقياس ، (علام,2000:267) ولغرض حساب قوة تمييز الفقرات المقياس اجهاد القرار وقياس الاحباط الاداري اتبع الباحث الإجراءات الاتية:

1. اختيار عينة عشوائية مكونة من (200) رئيس قسماً من الاقسام العلمية في الجامعات المحافظات الجنوبية .

2. تم تطبيق مقياس اجهاد القرار والاحباط الاداري على عينة التمييز .

3. بعد تصحيح الادوات وتحويل الاستجابات الى الصيغة الرقمية ومن ثم حساب الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة، تم ترتيب درجات المقياس من أعلى درجة الى أقل درجة، وتم تحديد نسبة (27%) من الدرجات

العليا والتي بلغت عدد أفرادها (54) موظف وموظفة، وتحديد (27%) من الدرجات الدنيا التي بلغت (54) موظف وموظفة.

4. وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس (اجهاد القرار) تبين أن القيمة التائية المحسوبة تراوحت بين (2.437 - 6.784) ، اما مقياس الاحباط الاداري تراوحت القيمة التائية المحسوبة بين (2.223 - 6.863) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (106) تبين أن جميع الفقرات مميزة وبموجب ذلك ثبت عدد فقرات المقياس بشكله النهائي (31) فقرة لمقياس (اجهاد القرار) ، اما مقياس (الاحباط الاداري) كذلك اتضح بأن جميع فقرات المقياس مميزة وتم تثبيتها بشكل نهائي ( 21) فقرة كما يبين في الجدولين (3) و(4) على التوالي :

جدول رقم (3) يبين القوة التمييزية (اجهاد القرار )

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
5.132	1.278	2.579	0.873	4.299	1
4.385	1.457	2.483	1.761	3.740	2
3.248	1.864	2.976	1.694	3.941	3
3.071	1.369	2.357	1.541	4.018	4
3.370	1.178	2.641	1.327	4.063	5
3.981	1.379	2.368	0.981	4.146	6
4.852	1.268	3.097	1.238	4.842	7
3.367	1.568	2.476	1.096	3.781	8
4.048	1.592	3.015	1.057	3.944	9
2.703	1.413	2.168	1.348	3.825	10
2.941	1.597	4.793	1.148	3.952	11
3.988	0.999	2.170	1.370	3.367	12
3.785	1.411	2.400	1.121	3.489	13
5.468	1.507	2.364	1.382	4.612	14
6.325	1.735	2.401	0.963	4.427	15
6.784	0.899	2.270	1.257	4.297	16
3.123	1.641	3.137	0.862	3.836	17

4.032	1.553	2.198	1.113	4.279	18
2.887	1.479	2.631	1.531	3.751	19
3.185	1.669	2.556	1.117	3.608	20
4.784	1.801	2.431	0.989	3.778	21
2.437	1.677	2.975	1.680	3.653	22
4.987	1.641	2.977	0.995	4.500	23
2.768	1.626	2.341	1.531	3.462	24
4.531	1.289	2.906	1.459	3.890	25
2.558	1.680	3.326	1.271	3.427	26
2.783	1.335	2.421	1.543	3.334	27
4.231	1.543	2.443	1.197	4.270	28
3.897	1.349	2.062	1.131	3.322	29
3.853	1.444	2.118	1.400	3.766	30
4.231	1.342	1.966	1.612	3.248	31

جدول رقم (4) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس (الاحباط الاداري)

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
5.556	1.110	2.311	1.223	4.004	1
3.988	1.537	2.597	1.224	3.954	2
3.524	1.533	3.003	1.184	3.873	3
4.709	1.397	2.332	1.476	3.770	4
2.443	1.449	2.642	1.114	3.431	5
4.491	1.544	2.550	1.332	4.063	6
3.936	1.245	2.011	1.701	3.499	7
3.694	1.095	2.341	1.200	3.542	8
3.511	1.333	2.683	1.259	4.704	9
4.500	1.580	2.100	1.112	3.753	10
3.977	1.752	3.486	0.887	4.544	11
3.330	1.692	2.637	1.359	3.776	12
3.861	1.387	2.502	0.998	4.114	13

3.352	1.097	2.779	1.592	3.764	14
3.808	1.670	2.317	1.131	3.798	15
4.556	1.599	2.887	1.655	4.399	16
2.223	1.454	2.347	1.387	3.112	17
3.011	1.577	3.101	1.137	3.888	18
3.579	0.975	1.988	1.349	3.300	19
4.320	1.326	2.326	1.008	3.568	20
6.863	1.335	2.327	1.114	4.465	21

### صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين ( اجهاد القرار ، الاحباط الاداري ) :

هناك عدة اساليب يمكن من خلالها حساب الاتساق الداخلي للمقياس ، وقد اعتمد الباحث في التحقق من الاتساق الداخلي للمقياسين من خلال مايلي :

#### - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياسي ( اجهاد القرار ، الاحباط الاداري )

لغرض استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل مقياس استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون في حساب صدق الفقرة ما بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ومن المعلوم أنه كلما زادت قيمة معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس بصورة أكبر، وتبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (5) يبين ذلك.

جدول رقم (5) يوضح قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس اجهاد القرار والدلالة المعنوية لها

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط
1	0.356	5.361	12	0.411	66.344	23	0.410	6.325
2	0.474	7.575	13	0.361	5.447	24	0.359	5.412
3	0.352	5.292	14	0.506	8.255	25	0.201	2.887
4	0.480	7.699	15	0.318	4.720	26	0.344	5.155
5	0.437	6.836	16	0.319	4.736	27	0.278	4.072
6	0.472	7.534	17	0.227	3.280	28	0.377	5.653
7	0.301	4.441	18	0.409	6.307	29	0.428	6.664
8	0.428	6.664	19	0.377	5.727	30	0.368	5.569
9	0.427	6.645	20	0.398	6.105	31	0.452	7.130
10	0.335	5.003	21	0.422	6.550			
11	0.247	3.587	22	0.551	9.291			

القيمة الجدولية بدرجة حرية (198) عند مستوى دلالة (0.05) تبلغ (198)

يبين الجدول (5) أن قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس (اجهاد القرار) والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.201-0.474) ومن أجل كشف دلالة العلاقة الارتباطية تم استخراج القيمة التائية لدلالة معنوية معامل الارتباط فكانت القيمة التائية المحسوبة بين (2.887-7.575)، أما قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس (الاحباط الاداري) والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.265-0.440) ومن أجل كشف دلالة العلاقة الارتباطية تم استخراج القيمة التائية لدلالة معنوية معامل الارتباط فكانت القيمة التائية المحسوبة بين (3.867-6.895) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك وجد أن جميع الفقرات تتصف باتساق داخلي جيد والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول رقم (6) يوضح قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاحباط الاداري والدلالة المعنوية لها

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط
1	0.428	6.664	15	0.365	5.517
2	0.278	4.072	16	0.350	5.257
3	0.285	4.184	17	0.311	4.604
4	0.399	6.123	18	0.299	4.409
5	0.329	4.902	19	0.440	6.895
6	0.356	5.361	20	0.265	3.867
7	0.288	4.232	21	0.333	4.969
8	0.267	3.899			
9	0.396	6.068			
10	0.334	4.986			
12	0.332	4.953			
13	0.276	4.041			
14	0.296	4.360			

\* القيمة الجدولية بدرجة حرية (198) عند مستوى دلالة (0.05) تبلغ (1.98)

- مؤشرات الثبات للمقياسين (اجهاد القرار ، الاحباط الاداري )

تم التحقق من ثبات مقياسي ( اجهاد القرار و الاحباط الوظيفي) طريقة المؤشرات كما يلي:

-الاختبار - اعادة الاختبار : ( الاتساق الخارجي)

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق مقياسي اجهاد القرار ، الاحباط الاداري على عينة مكونة (25) رئيس قسم من الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية ، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول أعاد الباحث تطبيق المقياسين مرة اخرى على العينة نفسها وتحت ظروف مشابهة للتطبيق الأول وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات المقياس ادارة التميز (0.76) ، اما معامل الثبات المقياس دافعية الانجاز فقد بلغ (0.72) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي .

- معادلة الفا - كرونباخ ( الاتساق الداخلي)

لاستخراج الثبات بطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفا-كرونباخ لجميع اجابات (200) رئيس قسم من الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية طبق معامل الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات المقياس اجهاد القرار (0.75) اما معامل الثبات المقياس الاحباط الاداري فقد بلغ (0.79).

-الوسائل الاحصائية

استعمل الباحث الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) الاختبار الثاني لعينة واحدة لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لمتغيري البحث والاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية للمقياسين ومعامل ارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

### عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

**الهدف الأول: التعرف على اجهاد القرار لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الجنوبية في المحافظات الجنوبية**

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتوزيع مقياس اجهاد القرار على عينة البحث البالغة (200) رئيس قسم من الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية ، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً اتضح أن المتوسط الحسابي للعينة يساوي (83.68) درجة، وبانحراف معياري مقداره (12.03) درجة، ولحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس البالغ (93)، تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة t-test ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (1.47) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.98) بدرجة حرية (199) عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول رقم (7) نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات أفراد العينة على مقياس اجهاد القرار

مستوى الدلالة 0,05	درجة الحرية	القيمة التائية (t)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	199	1.98	1.47	93	12.03	83.68	200	اجهاد القرار

بعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح ان رؤساء الاقسام العلمية ليس لديهم اجهاد قرار ويمكن تفسير ذلك الى أن طبيعة البيئة الأكاديمية المحكوم باللوائح والأنظمة الصارمة تحد من استنزاف الطاقة الذهنية للمسؤول كون القرارات غالباً ما تكون إجرائية أو نتاج مشاورات جماعية عبر المجالس والقسم العلمي مما يوزع النقل المعرفي ويقلل من وطأة الاختيار الفردي ، وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة (الجنابي، 2021) و دراسة دوبي(Dubey,2019) .

**الهدف الثاني: التعرف على الاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الجنوبية في المحافظات الجنوبية**

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتوزيع مقياس الاحباط الاداري على عينة البحث البالغة (200) رئيس قسم من الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية ، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً اتضح أن المتوسط الحسابي للعينة يساوي (95.36) درجة، وبانحراف معياري مقداره (13.93) درجة، ولحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس البالغ (63)، تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة t-test ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة

(1.06) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.98) بدرجة حرية (199) عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (8) يوضح ذلك

جدول (8) نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات أفراد العينة على مقياس الاحباط الاداري

المتغير	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية (t)		درجة الحرية	مستوى الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية		
الاحباط الإداري	200	95.36	13.93	63	1.06	1.98	199	غير دالة

يتضح من هذه النتيجة ان رؤساء الاقسام العلمية ليس لديهم احباط اداري ويمكن تفسير هذه النتيجة الى إن خلو رؤساء الأقسام العلمية من الإحباط الإداري يعكس حالة من النضج المؤسسي المتكامل هذه الحالة المتميزة تشير بوضوح إلى وجود بيئة عمل محفزة تركز على وضوح الصلاحيات وعندما يغيب الإحباط يحل محله الاستقرار النفسي والمهني مما يدفع رؤساء الأقسام نحو التركيز على الابتكار وتجويد المخرجات التعليمية بدلاً من الانشغال بتسوية النزاعات الإدارية وهو ما ينعكس إيجاباً على أداء أعضاء هيئة التدريس والمستوى الأكاديمي للطلبة على حد سواء ، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع الدراسات السابقة منها دراسة ( الزهراني ، 2022 ) ودراسة ( نيتسيفول، 2018). الهدف الثالث: ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين اجهاد القرار والاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الجنوبية في المحافظات الجنوبية

وتحقيقاً لذلك أستعمل معامل إرتباط بيرسون، وأظهرت النتائج توجد علاقة موجبة قوية بين اجهاد القرار والاحباط الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في المحافظات الجنوبية ، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0. 263) وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط تساوي (438 5). وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول رقم (9) العلاقة بين اجهاد القرار والاحباط الاداري والدلالة المعنوية لها

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية		درجة الحرية Df	قيمة معامل الإرتباط R	العينة
	الجدولية	المحسوبة			
0.05 sig	1.98	5. 438	198	0 . 263	200

من خلال النتيجة اتضح هناك علاقة ارتباطية بين اجهاد القرار والاحباط الاداري حيث تتسم العلاقة بين إجهاد القرار والإحباط الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية بأنها علاقة ارتباطية طردية وثيقة حيث يجد رئيس القسم نفسه في مواجهة سيل مستمر من المتطلبات الأكاديمية والإدارية التي تستنزف طاقته الذهنية وقدرته على الموازنة بين

الخيارات، مما يؤدي به إلى حالة من النضوب النفسي التي تجعل من عملية اتخاذ القرار عبئاً ثقيلاً، هذا الإنهاك الذهني يقلل من جودة القرارات المتخذة ومع تراكم الضغوط البيروقراطية وضعف النتائج الملموسة، يتسلل الشعور بالعجز وعدم الجدوى وهو ما يتبلور في صورة إحباط إداري حاد، وبذلك، يصبح إجهاد القرار بمثابة المحرك الخفي الذي يغذي مشاعر الاستياء والنفور من العمل الإداري، مما يؤثر سلباً على الروح المعنوية وكفاءة القسم العلمي بشكل عام.

## الاستنتاجات

1. ان امتلاك رؤساء الأقسام لخبرات إدارية وعلمية تراكمية، حيث تساهم هذه الخبرة في تحويل الكثير من القرارات المعقدة إلى أنماط روتينية مألوفة، هذا النوع يقلل من استهلاك الطاقة النفسية والذهنية عند المفاضلة بين البدائل مما يحميهم من الوصول إلى حالة الاستنزاف التي تسبق إجهاد القرار.
2. يعكس هذا الاستنتاج وجود حالة من التوافق بين الأهداف الشخصية لرؤساء الأقسام وبين الأهداف التنظيمية للجامعة أو الكلية، فعندما تغيب مظاهر الإحباط، فهذا يشير بالضرورة إلى أن البيئة الأكاديمية تتيح لهؤلاء المسؤولين ممارسة صلاحياتهم بمرونة مع وجود قنوات اتصال مفتوحة وفعالة مع الإدارة العليا، مما يقلل من الفجوة بين التوقعات والواقع الملموس.
3. ان وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إجهاد القرار والإحباط الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية، حيث يعد إجهاد القرار مُمهّداً نفسياً يقود بالضرورة إلى حالة من الضعف الإداري فالتدفق المستمر للمطالب الإدارية والأكاديمية وما يصاحبه من استنزاف للقدرات الذهنية في اتخاذ أحكام متكررة يؤدي إلى حالة من استنزاف الأنا مما يضعف قدرة رئيس القسم على مواجهة العوائق البيروقراطية أو التنظيمية هذا الضعف في السيطرة على جودة القرارات يولد شعوراً بالعجز وعدم الكفاءة وهو ما يتبلور في صورة إحباط إداري يعيق فاعلية القسم العلمي ويجعل من العملية الإدارية عبئاً نفسياً يفترق إلى الإنجاز أو الرضا الوظيفي .

## التوصيات

1. يجب العمل على تحويل القرارات المتكررة التي تستهلك وقت رئيس القسم إلى مسارات إجرائية تلقائية.
2. إن جوهر الإحباط الإداري يكمن في المركزية الخائفة لذا يجب تمكين رؤساء اللجان العلمية ومنسقي البرامج بمنحهم سلطة اتخاذ القرار النهائي في تخصصاتهم، وليس فقط تقديم التوصيات .
3. يجب على رئيس القسم تحديد دائرة تأثيره بوضوح والتركيز على تحسين جودة التعليم والبحث العلمي داخل قسمه، مع تقبل القيود الخارجية كمعطيات ثابتة لا تستحق الاستنزاف العاطفي .

## المقترحات

اجراء دراسات مماثلة في جامعات عراقية اخرى ومعرفة فرقها عن نتائج الدراسة الحالية .

## المصادر

اولا : المصادر العربية :

- الاحمدي، حنان.(2002) ضغوط العمل لدى الاطباء، المصادر والاعراض،- دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الادارة العامة، الرياض
- حسن، محمد شمال.(1998) -محرضات السلوك العدوانى، مجلة بحوث ودراسات ،شؤون اجتماعية ،العدد التاسع والخمسون
- حسنين، محمد عبد الحميد. (2013). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الحربي، نايف محمد عيد.(2025)-الاحباط الوظيفي بمدارس التعليم العام في منطقة القصيم. مجلة العلوم الانسانية والطبيعية المجلد السادس، العدد الرابع كلية التربية، جامعة القصيم
- الحلو، بثينة منصور.(1989). مركز السيطرة والتعامل مع الضغوط النفسية رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب ، جامعة بغداد
- السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصر (1990). (.الحنفي، عبد الله محمود-
- الجنابي، زينة نزار.(2021) نمذجة العلاقة السببية بين اجهاد القرار والتفكير التأملي والتحكم المعرفي والرعاية الذاتية اليقظة لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العراقية /اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بابل
- الزهراني، نجمة سيد راشد.(2022) قياس محددات الاحباط الاداري وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية لدى الموظفين الاداريات بجامعة الباحة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد السادس، العدد السادس والعشرون، فبراير، المؤسسة العربية/ للتربية والعلوم والاداب، مصر .
- الزبيد، محمد عوض. (2007). السلوك التنظيمي. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- صفاء ، احمد محمد.(2023) دور الاحباط الوظيفي في التأثير على الاغتراب التنظيمي- دراسة تحليلية لعينة من الموظفين العاملين في دائرة صحة بابل، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد
- عبد الله، محمد حمزة.(2022) الدعم التنظيمي المدرك و الاحباط الوظيفي بحث ميداني مقارنة، مجلة الدراسات الانسانية والادبية، المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع.
- غباري واخرون.(2008) علم النفس العام، ط1،مكتبة الشعر العربي للنشر، عمان
- كاظم، بيداء جواد.(2024) الاحباط الوظيفي وعلاقته بالتماسك النفسي لدى موظفي الجامعة، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، المجلد الرابع والعشرون، العدد الرابع، الجزء الثالث

- هيجان، عبد الرحمن. (1998) ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها، بحث بمركز البحوث والدراسات الادارية، معهد الادارة العامة، الرياض.  
المصادر الأجنبية

-Baumeister, R. F., & Brewer, L. E. (2012). Believing versus disbelieving in free will Correlates and consequences. *Social and Personal Psychology Compass*, 6(10), 736–745.

-Dubey, S.(2019) TOWARDS FINDING ASSOCIATION BETWEEN DECISION –FATIGUE AND CRITICAL THINKING IN THE CONSTRUCTIVE E–LEARNING

-Egger, B. M. (2015). A depletion approach to influence techniques Analyzing the psychological effects of social influence techniques *Universiteit Twente*(17):108.6889–6892.

-From. V.H(1964) *Work and Motivation* .New York: Wiley

- Olsen ,S.B. Meyerhof ,& Bonnichsen ,O(2017). The influence of time of day on decision fatigue in online food choice experiments. *British food journal* 119(3).

-Smith, R. (2010). *Social comparison theory*. *Psychology Today States of America*

