

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتعب العقلي لدى المعلمين

المخلص:

تهدف الدراسة الحالية الى تعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالتعب العقلي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة الديوانية، وبلغ عدد افراد العينة (200) معلم ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد استخرجت الباحثة لادوات البحث شروط تحليل الفقرات والصدق والثبات، كما وتشير نتائج البحث ان معلمي المرحلة الابتدائية لا يتمتعون بالرضا الوظيفي ، ويتمتعون بالتعب العقلي ، وان هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الرضا الوظيفي والتعب العقلي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة الديوانية وقد خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات منها 1- على وزارة التربية مراعاة الحالة النفسية لمعلمي محافظة الديوانية، وذلك بالبحث بأهم العوامل التي تدفعهم لعدم الرضا الوظيفي. 2-على وزارة التربية عدم تكليف المعلمين بحصص اضافية اكثر من الحد القانوني. 3- على وزارة التربية تحسين واقع العمل بالنسبة للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – التعب العقلي

Job satisfaction and its relationship to mental fatigue among primary school teachers

Abstract

The current study aims to identify job satisfaction and relationship with mental fatigue among primary school teachers in Al-Diwaniya Governorate, and the number of sample individuals reached (200) male and female teachers chosen in a simple random way. The researcher extracted the research tools the conditions for analyzing paragraphs, honesty and consistency, as the results of the research indicate that my teachers The primary stage does not enjoy job satisfaction, and they enjoy mental fatigue, and there is an inverse correlation between job satisfaction and mental fatigue among primary school teachers in Al-Diwaniya governorate, and the researcher came up with a set of recommendations, including 1- The Ministry of Education should take into account the psychological state of teachers in Diwaniya governorate, by researching the most important factors That drives them for job dissatisfaction. 2- The Ministry of Education should not assign teachers more additional shares than the legal limit. 3- The Ministry of Education should improve the reality of work for teachers

Key words: job satisfaction - mental fatigue

مشكلة البحث

يعد الرضا الوظيفي في أغلب الحالات مقياساً لمدى فاعلية أداء الأفراد، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها، إن شعور الأفراد بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم وإقبالهم نحو العمل بكل فخر ورضا، ومن ثم يزيد عطاؤهم وإنتاجهم ويزيد تمسكهم في عملهم، مما يساعد في بقاء الأفراد في مهنتهم أطول مدة ممكنة خلافاً لذلك فإن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى نتائج غير مرغوب فيها. (كشروود، 1995: 435). إذ يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع مما يعانیه الفرد نتيجة للتوترات وقد يمارس البعض اساليب العدوان المواجهة نحو الذات والأخرين .

ان اي خلل او قصور في اداء المعلم ينعكس ويعوق تقدم العملية التعليمية فهذه الالهية البالغة للرضا الوظيفي وضبط العوامل المواتية للرضا الوظيفي بأسس وقواعد علمية تؤدي في حال

فقدان الرضا الوظيفي الى عرقلة العمل وانخفاض الانتاجية وانهيار هرم الابداع المهني والذي بدوره يؤدي الى التراجع الوظيفي (المشعان، 2003: 12)

وقد يقع على عاتق المعلم مهام عديدة ومن نتائج هذه المهام التعب العقلي الذي يعد أبرز المشاكل التي يعاني منها المعلمون والعاملون جراء الضغوط التي يتعرضون لها ومالها من آثار سلبية تعيق الفرد مما يترتب عليها قلة نتاج الفرد وانسحابه من عمله وإذا استمر فيه يكون روتينياً، ويقل اهتمامه بالبعد الإنساني في التعامل. إن التعب العقلي يمثل أعلى مستويات الضغوط النفسية ومن ثم فإنه يؤثر في علاقات الفرد المختلفة بما في ذلك علاقات الفرد الاجتماعية وتفاعلاته مع زملائه في العمل والجيران والأصدقاء ويمتد إلى الأسرة وقد يؤثر في تواصل الفرد الوجداني مع الآخرين ويكون سبباً في اضطراب الصحة النفسية. (Edward,et.al,2006:107)

وقد يتعرض المعلم في المدرسة إلى تعب عقلي بسبب طبيعة عمله والأدوار المتوقعة منه، فضلاً عن طبيعة الضغوط المجتمعية والأمنية التي يعيشها المجتمع العراقي في الوقت الحالي، مما قد يسبب له الكثير من المشكلات الصحية والضغوطات النفسية.

على مدى العقود الماضية ، تغير العمل الى حد كبير من المطالبة بالجهد البدني الى بذل الجهد الذهني . وقد ادى ذلك الى زيادة كبيرة في الشكاوى المتعلقة بالتعب العقلي، ففي هولندا تشكو نصف النساء العاملات من التعب العقلي، بينما ابلغ ثلث الرجال عن مثل هذه الشكاوى. بينما اظهر مسح حديث للقوى العاملة الامريكية (Ricc et al.,2007) ان 38% من العمال افادوا بالتعب . بين هؤلاء العمال المرهقين، افادوا 66% فقدوا وقت الانتاجية مقارنة ب 26% من العاملين بدون اعياء. قدر ريتشي وزملاؤه ان فقدان الانتاجية الوقت الذي يستغرقه العمال المرهقون يكلف اصحاب العمل زيادة قدرها مائة مليار دولار سنوياً . كما ان للتعب العقلي تأثير عميق وسلبي على حياة الناس الاجتماعية ، كما وان التعب العقلي شائع في اعراض عدد كبير من الحالات الطبية المزمنة مثل السرطان، فيروس نقص المناعة البشرية ، متلازمة التعب المزمن ، مرض الزهايمر (Wabhan.2000:123)

وقد أشارت دراسة "سنايدر" (Snyder,1979) إلى أن حياة المعلمون في المدرسة تتعرض الى ظروف ضاغطة والتي تلقي بظلالها على حياتهم والمجتمع على حدٍ سواء, وهذه الظروف تؤثر على حياتهم المهنية, مما قد يسبب التعب العقلي الذي هو شكل من أشكال الضغوط النفسية, وبعض منهم قد يظهر تحكماً بسلوكه في حين يظهر آخرون تحكماً أقل, إذ تكون

سيطرتهم على ذواتهم وسلوكياتهم أقل، مما يجعلهم أكثر اعتقاداً بصواب آرائهم واتجاهاتهم الذاتية وسلوكياتهم في أثناء تعاملهم مع التأثيرات الموقفية، (Snyder, 1979: 86).

وأكد (عيسى، 1996) أن كثرة المواقف المتعارضة والمواقف المجهدة التي يتعرض لها المدرس أثناء التدريس، قد تسبب التعب العقلي أكثر من غيره من أصحاب المهن الأخرى (عيسى، 1996: 25).

فالشخص الذي يعمل لفترات طويلة على مهمات كثيرة وصعبة، سوف يكون أكثر شعوراً بالتعب العقلي من غيره ومع ذلك تبين ان الشعور بالتعب قد يكون بعد العمل لفترة قصيرة نسبياً من الزمن ، في حين ان ساعات العمل الطويلة لا تؤدي الى التعب عادة عندما يكون هناك حوافز ومكافآت في العمل (حوافز مادية، او التقدير من الزملاء في العمل) وهذا يعد ذا قيمة عالية وبعبارة اخرى فان ارتفاع عبء العمل يؤدي الى التعب فقط عندما تكون المكافآت المرتبطة بالعمل منخفضة (Siegrits,1996:35)

وتتلخص مشكلة البحث الحالي بالاجابة على السؤال الاتي ماهي علاقة الرضا الوظيفي بالتعب العقلي لدى المعلمين؟

اهمية البحث:

الرضا الوظيفي من العوامل المهمة خاصة في المجالات الإدارية والصناعية والاقتصادية ولها اهمية خاصة في المجالات التربوية لكونها عملية إنسانية تستهدف المساعدة لتحقيق النمو الإيجابي المتكامل لشخصية المعلم والتي تنعكس على الطلبة والذين هم محور الاهتمام ورعاية الدولة، ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تكتسب أهمية كبيرة اذ تهتم بدراسة الرضا عن العمل لفئة هامة وهم المعلمون الذين يقومون بدور هام في تعليم الطلاب, اذ لم تحظى هذه الفئة (فئة المعلمون) بالاهتمام الكافي والذي يبرز دور المعلم في المجتمع وبالرغم من ان عدد الدراسات التي تناولت هذه الشريحة الا انها لم تتناول الرضا الوظيفي وبالشكل الذي تربطه بالمتغيرات الأخرى.

يعد الرضا الوظيفي من المواقف ذات الصلة التي حظيت بأهتمام كبير من الباحثين في جميع انحاء العالم ويرجع ذلك الى ان المعلمين الملتزمين والراضين هم عادة اصحاب الاداء العالي والذين يساهمون في الانتاجية التنظيمية. كما وانه مرتبط ايضاً بالاداء وقضايا اخرى وغالباً ما يكون المعلمون الغير راضون عرضة للتغيب وعدم الالتزام.

وتتبلور اهمية الدراسة الحالية من اهمية تأثير الرضا عن العمل على كل من الدافعية في العمل والانجاز والاداء ورفع مستوى التعليم لدى الطلاب والعطاء والأبداع فضلاً عن ان الرضا عن العمل يعد مؤشراً حقيقي للصحة النفسية والذي يعكس الثقة والولاء والانتماء الافراد لأعمالهم .

ان الرضا عن العمل لدى المعلم يعكس توافقه وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة في المدرسة, وعلى العكس من ذلك فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يشير الى ضعف توافق المعلم النفسي نتيجة للضغوط الحياتية (عبد اللطيف , 1997 : 303). وهناك عدد من الفوائد للرضا الوظيفي وهي الفوائد السلوكية والاجتماعية والمادية والحد من الظروف الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة التعليمية عند اضطراب علاقات الافراد من في المجتمع، وعدم الرضا هم عن وظائفهم الحالية لأنها لا تتفق مع قدراتهم وشعورهم بالإحباط ومن ثم صورة المنظمة في مجتمعه المحيط سيعثر بها التشويه وتفقد إشراقها (الطيب،2008: 55)

وتوصل النعيم (2006) الى ضعف الارتباط بين الرضا عن العمل وكل من العمر والخبرة, والتحصيل الدراسي, إلا أنه يوجد ارتباط بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى المرشحات في مراحل مختلة (النعيم،2006: 85).

كما توصل (الشيخ خليل وشريير , 2008) الى ان الرضا الوظيفي يرتبط بعدد من المتغيرات الديمغرافية والتي تشمل الجنس والعمر وسنوات الوظيفة لدى الموظفين, من خلال دراستهما والتي هدفت الى تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية (الشيخ خليل وشريير , 2008)..

وقد حددت دراسات عديدة العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي ومنها دراسة روبرتسون وبين (1998) والتي استعرضت ما كتب عن الرضا الوظيفي لدى الاناث عالميا والخدمات الجامعية مؤكداً تميز هذه العوامل بعض الشيء بسبب تميز الجنس لصالح الاناث (Robertson & Bean,1998).

اما دراسة كوربيل (Cornell,2003)- وهي بعنوان الرضا لدى مساعدي مديري المدارس الابتدائية في منطقة انلاند (Inland) بولاية كاليفورنيا- فقد هدفت الى تحليل العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، كما يحددها مساعدمديري المدارس الابتدائية الرسمية باستخدام نظرية هيرز- بيرغ ثنائية العوامل، فضلاً عن تحديد العوامل التي اثرت في قرار مساعدي المديرين المذكوين للعمل في الادارة المدرسية . لقد استخدم الباحث نموذجاً وصفيًا، وتم اختيار

اربعين من مساعدي مديري المدارس الابتدائية الرسمية في جنوب كاليفورنيا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية منظمة، لقد ركزت الاقتراحات المتعلقة بزيادة الرضا الوظيفي على العوامل الوقائية: ظروف العمل الصارمة، والسياسات والادارة، والعوامل التي تؤثر في مساعدي المديرين، شملت: العمل ذاته، والثقة بالقدرة الذاتية، والرغبة في تحقيق الرؤيا، والتأثير في الحياة الشخصية، وسياسات المؤسسة. وتوصلت الدراسة الى ان هناك عاملين اساسيين يؤثران في مستوى الرضا الوظيفي هما: العمل نفسه والانجاز. اذ ظهر ان ظروف العمل والادارة والعلاقات الشخصية مع المشرفين اسهمت في مستوى الرضا الوظيفي لمساعدتي مديري المدارس. واطهرت نتائج الدراسة ان العوامل التي اثرت في اتخاذ قرار مساعدي المديرين للعمل في الادارة المدرسية تمثلت في العمل ذاته، والثقة في القدرات الذاتية، والرغبة في تحقيق رؤيا معينة في اسلوب العمل وتأثيرها في الحياة الشخصية.

ونتيجة لأهمية التعب العقلي وتأثيره على الرضا الوظيفي ازدادت أهمية دراسة التعب العقلي بسبب ما يخلفه التعب العقلي من ضعف التركيز، وتأثير في اداء الفرد لمهامه الوظيفية والانشطة اليومية، واحيانا قد يصاب الفرد بعجز عن مواصلة المهام بنفس المستوى الاعتيادي (Hawley, 1997: 246).

وقد اشارت دراسة جانيليفيا (Ganelevia, 1992) أن التعب العقلي يؤثر سلباً في المادة الذهنية الدوبامين والموجودة في الدماغ والتي تحفز الدماغ وتجعله اكثر نشاطاً (Gandaria, 1992: 69). وان التعب العقلي يؤثر على الجهاز العصبي المركزي أو المخ بصورة خاصة (البياتي، 2009: 1). ويصل الأمر إلى أكثر من ذلك إذ أشارت لانجلي (Langie, 2003) إلى أن التعب العقلي يؤدي إلى مجموعة من الاضطرابات النفسية ومنها القلق وضعف الاتزان النفسي إذ إنه في أقصى حالاته قد يؤدي إلى الانتحار عند تعرض الفرد للضغط النفسي والذي لا يمكن مواجهته بالحلول المناسبة، او قد يصاب الفرد بالتعب العقلي وعدم الأمن والقلق تجاه حياته وتضطرب شخصيته إذا استمرت الحال على ما هي عليه وقد ينتهي به الأمر إلى عدم الرضا عن حياته (Largie, 2003: 108).

وأكدت دراسة هوي-جين (Hui-Jen) أن التعب العقلي يحدث بسبب الاختلاف الحاصل بين طبيعة الشخص العامل وطبيعة العمل الذي يعمل فيه وأنه يؤدي إلى ضيق نفسي يظهر على شكل قلق وكآبة وانخفاض الدافعية وزيادة نسبة التغيب وقلة الإنتاج (Hui-Jen, 2004: 24).

أما دارفيز (Darvis,2000) فقد أشار إلى أن بعض الافراد يتعايشون مع ضغوط العمل المسببة للتعب العقلي، والتي تتعلق به كإنسان حساس نحو مهنته، والعبء الكبير الذي تخلفه مهنته وساعات العمل الطويلة، والتي لها أثراً كبيراً في شعوره بالإجهاد الذهني والجسدي (طلافة، 2013: 265).

ويذكر ماركورا (Marcora,2009) بأن بعض العاملين يتعرضون إلى الكثير من الضغوط النفسية المسببة للتعب العقلي والتي تنتج من المشكلات وما يرافقها من مشاعر الضيق والتعب سواء أكان ذلك بسبب ظروف العمل الخاصة، أو ظروف المجتمع بصورة عامة (Marcora, 2009, 858). وان التعب العقلي أكثر شدة عند زيادة ضغط العمل عن الحد الطبيعي، وقد يؤدي إلى انخفاض القدرة على التركيز والانتباه، وانخفاض درجة الوعي، وقد تكون لهذه الحالات آثار خطيرة على الشخص لاسيما في اثناء العمل الذي يتطلب منه الانتباه والحذر (Marcora,2009:860). إذ كلما طال زمن التعرض للتعب العقلي دون محاولة مواجهة مسبباته، كلما ظهر تغير في الحالة النفسية والفسولوجية للشخص، وتبعاً لذلك سيتعرض إلى تغير أو انخفاض في أدائه الوظيفي (ادم، 2005: 16)

وقد يتعرض المعلمون إلى التعب العقلي نتيجة لعدم الرضا الوظيفي، بسبب ظروف العمل المدرسي وتعقيداته، والظروف التي يمر بها المجتمع، والمتمثلة بالدرجة الأساس بتردي الوضع الأمني وخطورته، وما يتسبب بحقه من قلق وتوتر، مما يجعل التدريسي يستهلك طاقته وفقاً للمجهود الذهني الذي يقوم به، مما قد يسبب شعوراً بتشتت الذهن.

وأشارت دراسة (عبدالحسن، 2006) إلى أن العمل أحد أهم الأسباب الرئيسة للتعب العقلي، فقد يكون العمل معقداً أكثر من اللازم، وقد يحدث في ظروف ضاغطة داخلية أو خارجية، أن تكون الدفاعات الفسيولوجية والنفسية ضعيفة هشّة، وإذا ما تراكمت تلك الظروف وتضافرت دون مواجهة تحد منها فإنها تصبح مصدراً للإرهاك والإنهيار فيما بعد (عبدالحسن، 2006: 8).

وقد تم اختيار المرحلة الابتدائية لأهميتها وكبر حجمها ولقلة الدراسات التي تناولت هذه المرحلة لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن علاقة الرضا الوظيفي بالتعب العقلي، لأن الرضا يعد اساساً لتحقيق التوافق والانسجام بين اعضاء الاسرة المدرسية ويشعرهم بالأطمئنان وقد يؤدي الى زيادة كفاءتهم التعليمية فتحقق المدرسة اهدافها من خلال الجهد الذي يبذله المعلمون الراضون عن عملهم. كما أكدت دراسة هوي-جين (Hui-Jen) أن التعب العقلي يحدث نتيجة اضطراب

بين طبيعة الشخص العامل وطبيعة العمل الذي يعمل فيه وأنه يؤدي إلى ضيق نفسي يظهر على شكل قلق وكآبة وانخفاض الدافعية وزيادة نسبة التغيب وقلة الإنتاج.(Hui-Jen,2004: 288)

وهدفت دراسة كونون (Connon,2016) الى معرفة تأثير التعب العقلي في الاستجابة النفسية لممارسة التمارين الرياضية مع التحكم بالقدرة والكمالية, والدافعية الداخلية . تكونت عينة الدراسة من (28 من الاناث و22 من الذكور) في كندا. اشارت نتائج الدراسة الى ان التعب العقلي لا يؤثر في الاستجابة النفسية لممارسة التمارين الرياضية .

كما وكشفت دراسة كراجويسكي (Krajewski,2017) العلاقة بين الضغط والتمرين . مع التعب، ونوعية النوم كمتغيرات وسيطة، وذلك على عينة من (33 من الذكور، و 35 من الاناث) تتراوح اعمارهم ما بين (18- 20) عاماً من طلبة احدى الجامعات في ولاية ميتيغان بأمريكا ومن عرقيات مختلفة. توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التعب والضغط، وان التعب لا يعمل وسيطاً بين الضغط والتمرين.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين بوضوح ان التعب العقلي ينتشر بشكل عام كافة شرائح المجتمع، كما يلاحظ عدم اتساق النتائج فيما يختص بمستوى التعب العقلي، حيث اشارت بعض الدراسات الى ارتفاع مستوى التعب العقلي (Maghout-, Jurati et al,2010; Pageaux et al., 2015)

فيما اشارت دراسات اخرى الى وجود مستوى متوسط من التعب العقلي (al.,2007) Lee et (Lee et وهناك دراسات اشارت الى تفوق الذكور على الاناث بمستوى التعب العقلي (Lee et al., 2007) فيما اشارت بعض الدراسات الى تأثير التعب العقلي السلبي في الصحة والاداء المعرفي (Pageaux et al., 2015; Tanaka et al.,2015)

وتتداخل حالة التعب العقلي للفرد مع حالات أخرى متشابكة منها اتجاهات الفرد نحو المهنة والرضا الوظيفي وربما يعد اتجاه الفرد نحو المهنة هو المحدد الأساس لمدى تحمله للمهنة وضغوطها النفسية والجسمية , وثمة اتفاق على أن كلمة السر لنجاح الفرد في عمله هو اتجاهاته الإيجابية نحو مهنته و مجتمعه بصفة عامة.(شاويش،1996: 122)

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

1. الرضا الوظيفي لدى معلمين محافظة الديوانية.
2. الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين محافظة الديوانية على وفق متغير النوع (ذكور – اناث)
3. التعب العقلي لدى معلمين محافظة الديوانية .
4. الفروق في مستوى التعب العقلي لدى معلمين محافظة الديوانية على وفق متغير النوع (ذكور – اناث).
5. العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتعب العقلي لدى معلمين محافظة الديوانية.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمعلمي محافظة الديوانية لسنة 2018/2019 ولكلا الجنسين وللدراسات الصباحية.

تحديد المصطلحات:

أولاً: الرضا الوظيفي **Employment Satisfaction** :

عرفه كلاً من:

لوثنان (Luthans) 1986

على انه حالة عاطفية ايجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة او الخبرة الوظيفية كما وانها تحدث نتيجة تصور الموظف مدى جودة عمله في توفير هذه الاشياء.

الرشودي 1997 .

هي الشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل او ضيق والذي يكون محصلة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تعكس قبول الفرد للعمل وأرتياحه ورضاه عن العمل ومدى فاعليته في الانتاج (الرشودي , 1997 م :22)

العنزي 2000

هي عبارة عن الحاجات التي تعكس محبة العمل نفسه أو عدم محبته أو رضا الفرد عن المكافآت المالية والمعنوية من راتب وترقية أو تعبير موجب عن السياق (أي ظروف العمل وفوائده).

ايفان (Evan) 2001

علا أنه حالة ذهنية تشمل المشاعر التي تحددها مدى قدرة الفرد أي أنه يدرك بأن احتياجاته المتعلقة بالعمل يجب تليتها. (Evan, 2001 : 864).

التعريف النظري للرضا الوظيفي:

لقد تبنت الباحثة تعريف العنزي بوصفه تعريفا نظريا وذلك لأنه اشتق من نظرية ماسلو المعتمدة بالبحث الحالي.

التعريف الإجرائي :

الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المعلم) على مقياس الرضا الوظيفي الذي أعد لهذا الغرض.

التعب العقلي (Mental Fatigue):

التعريف اصطلاحاً:

عرفه كلاً من:

عرفه كلاً من: ديزموند وهانكوك (Desmond & Hancock 2001)

تغيير في الحالة النفسية والفسولوجية بسبب الاداء المستمر، ومن المظاهر الذاتية والموضوعية التي تنطوي عليها الحالة النفسية والفسولوجية هي مقاومة متزايدة ضد المزيد من الجهود.

عبدالحسن (2006):

هي تلك الحالة المتمثلة بالنقص التدريجي في الطاقة، والتي تنشأ من القيام بأعمال يحتاج أدائها إلى النشاط العقلي، وتظهر آثارها في الإدراك الحسي والانتباه والتذكر والأداء (عبد الحسن، 2006: 20).

غانم (2009):

هي الشعور بالضعف النفسي العام والإرهاق والاجهاد والإعياء التام العقلي والبدني, مما يجعل الفرد في حالة من الخمول والشعور بالاجهاد المستمر لأقل مجهود يقوم به الفرد (غانم, 2009: 423).

كانون (2016) :

هي تلك الحالة المتسببة بالشعور بالتعب العقلي المستمر عند اداء واحدة او عدد من المهام, مما يؤدي الى النفور من العمل (Connon,2016:7)

التعريف النظري للتعب العقلي:

لقد تبنت الباحثة تعريف عبد الحسن بوصفه تعريفا نظريا وذلك لأنه اشتق من نظرية معرفية المعتمدة بالبحث الحالي.

التعريف الإجرائي للتعب العقلي:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس المتبنى من قبل الباحثة لغرض قياس التعب العقلي

الفصل الثاني

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي: Employment Satisfaction Theories

أولاً: نظرية ما سلو للحاجات Maslow Theory on 943 Needs

تحتل نظرية ماسلو في الدافعية مركز القلب في منهجه ومنحاه لفهم الشخصية وكانت الفكرة الاساسية في نظريته في الدافعية واضحة المعالم. وقد كتب ماسلو ان هناك عددا من الحاجات الفطرية التي تثير سلوك كل فرد وتوجهه. والحاجات نفسها غريزية, حيث يرثها عند الولادة والسلوك الذي تستخدمه لإشباع الحاجات ليس فطريا ولكنه متعلم وهو عرضة لان يتباين باتساع بين فرد واخر. والسمة الاخرى لهذه الحاجات الشاملة هي تنظيمها في تدرج هرمي. فالحاجة الكائنة في اسفل درجات سلم الدافعية (الحاجات الفسيولوجية) يجب ان تشبع قبل ان تشبع تلك التي في قمة السلم (الحاجة لتحقيق الذات) وفي الحقيقة فان الحاجات الكائنة في قمة سلم الدافعية لن تظهر الا بعد ان تشبع الادنى منها في السلم ولو جزئيا. فالشخص الجائع او الذي يخشى تهديد امنه وسلامته ليس بحاجة الى الانتماء او الحب فالفرد مهتم او بالأحرى يستحوذ

عليه ويقالقه الخبز وليس الحب (شاوبش, 2000: 90).

ثم حاجات تحقيق الذات : وهي رغبة الانسان في تحقيق الطموحات التي يسعى إليها في حياته والشعور بالمكانة الاجتماعية يقول العنزى(2000) أن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحافز لأنه يصبح الفرد أقصى ما يستطيع أن يكون, بما في ذلك النحو, وانجاز إمكانيات الفرد وتحصيلها, وتحقيق ذاته وتعتبر هذه الحاجة على مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات.

وقد اقترح ماسلو في نظريته أنه في المستوى الأعلى من هرم الاحتياجات يظهر انقلاب في علاقة الرضا بالأهمية. وبالنسبة إلى تحقيق الذات يرى ماسلو أن زيادة الرضا تعود إلى زيادة قوة الدافعية (العديلي, 1406: 99)

وهناك بعض الاعتراضات والانتقادات التي تم توجيهها لهذه النظرية مثل : عدم تلمس حاجات ماسلو بصورة ملموسة فلا يوجد دليل على المستويات لهذه الحاجات والتي تم ترتيبها هرمياً , كذلك وجود أعمال او إنتاجات قد تشبع أكثر من حاجة وليس حاجة واحدة فقط .

كذلك لم يبدي ماسلو أهمية للفروق الفردية بين الافراد ولم يتم اخذها بعين الاعتبار عند عرض نظريته , فمثلاً هناك افراد تكون الحاجة للأمن لديهم اقوى حاجتهم الى السكن مثلاً , وتظل هذه الحاجات قوية عندهم يتم حصولهم من الامتيازات ما يشبعها لديهم (شاوبش , 2000: 206)

وعلى الرغم من توجيه هذه الاعتراضات لهذه النظرية الا انها تعتبر مهمة في دراسة الرضا الوظيفي. وتمثل أيضاً اداة مهمة للباحثين في التعرف على الحاجة الانسانية للموظفين ومدى اشباع الوظيفة لتلك الحاجات. ولهذه الاسباب تم تبني نظرية ماسلو حيث فسرت الرضا الوظيفي تفسيراً شاملاً واضحاً وقد تبناها العديد من الباحثين عند دراستهم للرضا الوظيفي.

2- نظرية الفردريك هرزبرج (1966 م) Factorst tow Herzberg Theory

بينت نظرية فردريك وهرزبرج العوامل المسببة للرضا او لعدم الرضا الوظيفي , فقد اشارت الى عاملين مهمين يرتبطان بالرضا الوظيفي هما :

- العوامل الداخلية : هناك عوامل داخلية مهمة تؤثر على جوانب العمل والتي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي , وتكون هذه العوامل ضمن العمل او كامنة في داخله, وعند وجودها وتوافرها في موقف العمل تشكل جو ايجابي ملائم يؤدي بالضرورة الى الشعور بالرضا الوظيفي والذي يحتاجه العاملين , ولكن هناك حالة

اخرى قد تكون موجودة لدى العاملين والتي قد تكون غير ملائمة والتي قد تؤدي الى عدم الرضا، لا يؤدي بالضرورة الى الشعور بالتبرم ويمكن حصر العوامل الدافعية التي تدفع العاملين اثناء تأدية عملهم الى الشعور بالرضا تتمثل بالانجاز , و التقدير في العمل , ونوعية العمل الذي قد يكون مثيرا او مملأً او رتيباً , والمسؤولية التي قد تؤدي الى الحصول على ترقية , وتغيير المكانة , واحتمالية النماء , فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها اثر على الدافعية وعلى الاحساس بالرضا والقناعة في العمل (الطويل , 2001 : 55).

- العوامل الخارجية : هناك عوامل اخرى تتعلق ببيئة العمل خارجة عن الفرد نفسه مثل : سياسية العمل العامة , والعلاقة العامة بين الرؤساء والزملاء , المردود المالي , وظروف العمل , والمكانة , والشعور بالأمن اثناء تأدية الوظيفة , والحالة الاجتماعية .

ويرى (الطويل ، 2001 : 56) ان في حالة توافر هذه العوامل او عدم ملائمتها في الوسط الوظيفي فان تسبب شعور بالقناعة والرضا , ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة احساساً او شعور بالرضا والقناعة.

ويذكر العديلي (1406 هـ , ص 205) انه وفقاً لهذه النظرية فإن العوامل الدافعية تدفع الفرد وتقوده للعمل , اما العوامل الصحية فإن تحمي وتصون العامل فقط ولاتقوده الى العمل .

ثالثاً: نظرية التوقع لفروم : Frooms Prediction Theory

تعد نظرية فروم (Vroom) وتعديلاتها لاحقاً من قبل هاوس ووهبة (House and Wahba) من اهم النظريات الحديثة التي تناولت الدوافع وفسرتها بشيء من التفصيل، وذلك من خلال شرحها للفكرة الأساس وهي أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز الأعمال المرغوب بها والتي تؤدي إلى (العوائد) المرغوبة وتكون مدخلاً عقلياً إلى التحفيز. وقوة التوقع هي حصيلة الرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة من خلال العمل أو التصرف الذي ستتبعه نتائج معينة.

يشير الجهد اللازم لإنجاز عمل من قبل الفرد والذي يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز الى قوة التحفيز، وهذا ما اشار اليه فروم في نظريته هو التوقع الأول والذي يسمى التوقع الاول, اما التوقع الثاني الذي اشار اليه فروم أنه في حالة تحقيق الفرد لإنجازه فهل سيكون أم لا ؟ وهذا هو التوقع الثاني عنده . (الشماع وحمود , 2000 : 65-66).

النظرية الايكولوجية: Ecological Theory

أن التعب الذي يدركه الفرد على أنه يمثل تهديداً له, قد يكون هذا المثير ذا منشأ داخلي, مثل الصراعات النفسية، اما المثير خارجي المنشأ مثل الأحداث الخارجية وهذا الإتجاه مثله كل من "هولمز وراهي" (Holms and Rahe, 1967), مثل أحداث الحياة التي تؤثر في الأفراد، وافترض (هولمز وراهي) أن كل رد فعل يسبب جهداً للفرد ويتطلب منه استجابة تكيفية أو سلوك مواجهة يسبب التعب، والحدث أو السلوك المجهد المسبب للتعب والذي ينتج من هذه التكيفات وقد يكون سلبياً أو ايجابياً ويتضمن أي مظهر من حياة الفرد كما يتضمن الأسرة والعمل (سليمان، 2008: 38).

ان للأحداث البيئية والتغيرات الحياتية التي يتعرض لها الفرد دور في تشكيل التعب، وهناك تأثير من قبل مجهدات البيئة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، ويقاس الإجهاد من خلال كم وشدة الأحداث المجهدة فحدوثها بشكل متكرر ومتزايد تسبب المشقة والضيق للفرد وتعيق قدرته على التعامل معها. وبين (هولمز وراهي) على أهمية المحيط المتمثل بالبيئة والاحداث المصاحبة ودوره الرئيس في صحة الفرد والمجتمع وهذا ما اطلق عليه بالتعب العقلي, وهناك عدد من الأحداث تكون حاضرة بقوة، مثل البطالة، ومشاكل الطلاق، والاحداث الصدمية، وموت المقربين، والمشكلات مع الأبناء (عثمان، 2001: 56) وحاول كل من Katz (and Kahn, 1978) التركيز على تأثير ادراك البيئة كمصدر للتعب وعلى إدراك التعب الناتج من هذه البيئة, إذ يؤثر هذا الإدراك في استجابات الفرد لهذه المثيرات التي تؤثر في نهاية المطاف على صحته. وهناك عدة عوامل تؤثر على ادراك الفرد للإجهاد واستجابته لها، ومن هذه العوامل:

1. **البيئة الموضوعية:** وما تحتوي من عوامل متعلقة ببيئة العمل المادية مثل المكتب ووسائل الصحة والسلامة في مكان العمل أو المنظمة.
- 2- **البيئة النفسية:** وتتضمن العوامل التي تشير إلى درجة تعرض الفرد أو سلامته من الاضطرابات النفسية أو الجسمية والمعرفية, مثل: القلق وعدم الإستقرار واضطرابات النوم وإضطرابات الشخصية التي تقود في نهاية الأمر إلى تذبذب في الكفاية الإنتاجية للفرد (Belmont et al., 2006: 286)

النظرية النفسية المعرفية (Psychological Cognitive Theory Of Stress,) (1948):

أشار "لازاروس" (Lazaurus) إلى أهمية إدراك الموقف أو الحدث بأنه حدثاً مجهداً وبين ذلك في نظريته النفسية المعرفية ، أن استجابة الفرد للتعب تبدأ عندما يتم تقييم الحدث (معرفياً وانفعالياً) على أن الحدث مهدد وخطر أي مجهد، وتم تحديد عدداً من التقييمات المعرفية من قبل "لازاروس وفولكمان" :

1. **التقييم الأولي:** في التقييم الأولي يتم تقييم المعطيات العامة للوضعية وذلك بتحديد نوعية ومدى التهديد الذي يحدثه المنبه. ومن هنا يتم الحكم على الموقف هل هو موقف إيجابي أو موقف مجهد وتصنف المواقف المجهدة كالآتي (تحديات, وتهديدات, وأضرار أو خسائر) (فتيحة، 2008: 52). وهنا يحدد الموقف هل هو موقف إيجابي أم موقف مجهد.
 2. **التقييم الثانوي:** يشير إلى الوسائل المتبعة لمواجهة هذا الموقف المجهد أو الأثر المحتمل في الموقف وتعتمد على موارده التي تمكنه من إعادة التوافق مع البيئة وهذه الموارد تكون مهاراته وقدراته على إدارة التعب (سليمان، 2008: 50) أي تحدد فيها الطرائق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر مع الموقف.
 3. **إعادة التقييم:** تؤثر المعلومات الجديدة في إدراك الموقف وإعادة تقييمه من قبل الفرد ذاته إلى تغيير التقييم منذ البداية.
- العوامل المؤثر :

1. الاجتهاد نفسه (نوعه وكمه).
 2. الخبرات السابقة التي تتعلق بالمجهودات والقدرة على تحملها.
 3. خصائص شخصية الفرد والتي تساعد في كيفية تقييم وإدراك الموقف وما يحمله (سماته، معتقداته).
 4. مستوى الذكاء الذي يتمتع به الفرد ومستواه الثقافي والاجتماعي.
 5. إمكانيات الفرد ومصادره وقابلياته (الدعم الاجتماعي، والمعلومات) وتقييمه لهذه الإمكانيات.
 6. الحالة الصحية للفرد
- (فتيحة، 2008: 53)

وقد اهتم "الازورس" اهتماماً كبيراً بالإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، إذ أن تقدير كمية التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة للفرد وخبراته الشخصية مع التعب، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف (عثمان، 2001: 100) وأكدت هذه النظرية على أهمية العوامل المعرفية في تفسير الفرد للاجهاد العقلي الذي يواجهه، إذ يرى (كفاي، 2012) أن على الفرد أن يجيب عن السؤال ما الذي استطاع أن يفعل عندما أتعرض لموقف مجهود؟. أي يتوقف شعور الفرد بالتهديد على تقييمه لحجم الخطر المتضمن على الموقف. وعليه يترتب نوع المواجهة فإذا كانت إيجابية يمكن استخدام آليات المواجهة والمقاومة بنجاح ولكن إذا كانت سلبية فإن آليات المقاومة تفشل في مواجهة الإجهاد ويترتب عليه فقدان تقدير الذات والخوف (كفاي، 2012: 467).

ووفقاً للنظرية النفسية المعرفية فإن التعب العقلي ليس مثيرات أو استجابات بل هو عملية يكون فيها الفرد ايجابياً، ويتضح أثره في زيادة للتعب أو مواجهته والتغلب عليه، وذلك تبعاً لما يقوم به من تقييم أولي وثانوي ومدى نجاحه في التقييم.

تعتبر النظرية المعرفية من أهم النظريات التي قدمت تفسيراً شاملاً ودقيقاً في دراسة التعب العقلي، وتمثل أيضاً أداة مهمة للباحثين في التعرف على أهم مظاهر التعب العقلي. ولهذه الأسباب تبنت الباحثة النظرية المعرفية، وقد تبناها العديد من الباحثين عند دراستهم للتعب العقلي.

إجراءات البحث:

أولاً: مجتمع البحث : Population of the Research

ويقصد به جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث (ملحم ، 2002 ، ص219) وقد تحدد مجتمع البحث الحالي بمعلمي المدارس للمرحلة الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية القادسية للعام الدراسي 2018-2019 بواقع (3552) معلم ومعلمة ، بواقع (1730) معلم و (1822) معلمة موزعين بمركز المدينة.

عينات البحث Research samples

1-عينة بناء مقاييس البحث:

بما ان هدف البحث الحالي تعرف على الرضا الوظيفي والتعب العقلي لذا تعين اختيار عينة مناسبة، فقد اختير (400) من المعلمي (200 ذكور –200إناث) من معلمي المدارس الابتدائية التابعة لتربية محافظة القادسية ، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة . فقد تم اختيار (20) مدرسة منها (10) مدارس للبنين و(10) مدارس للبنات من مدارس محافظة القادسية ، وقد

أستعملت بيانات هذه العينة للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الحالية . كما مبين في الجدول(1).

جدول(1)

عينة التحليل الاحصائي

المجموع الكلي	الجنس		مدارس البنات	مدارس البنين	ت
	اناث	ذكور			
40	20	20	الثريا	احد /	1
40	20	20	الروافد	/ امرلي	2
40	20	20	الخلاني	/ السجى	3
40	20	20	الزاهد	/ العبير	4
40	20	20	الفراتين	/ الارادة	5
40	20	20	الازهر الشريف	/ الغصون	6
40	20	20	النوارس	/ الابداع	7
40	20	20	قريش	/ المروة	8
40	20	20	العابد	/ الوفاء	9
40	20	20	ابن السكيت	/ الايمان	10
400	200	200	المجموع		

عينة التطبيق

تألفت عينة البحث الحالي الاساسية من (200) معلم ومعلمة من (20) مدرسة ابتدائية تابعة لمديرية تربية القادسية بواقع (100) معلم و(100) معلمة ، وكما موضح في جدول (2).

جدول رقم(2)

المجموع الكلي	الجنس		مدارس البنات	مدارس البنين	ت
	اناث	ذكور			
20	10	10	السجى	/ الثوار	1
20	10	10	نور الزهراء	/ الميثاق	2

20	10	10	الخمائل / الحديبية	3
20	10	10	العبير / المرسلين	4
20	10	10	الوردة / المجد البيضاء	5
20	10	10	الفاطمية / الاخاء	6
20	10	10	الجنان / زمزم	7
20	10	10	غرناطة / الرواسي الياسمين	8
20	10	10	الخمائل / الثقافة	9
20	10	10	رقية / مالك الاشر /	10
200	100	100	المجموع	

أداتي البحث: لتحقيق أهداف البحث يتطلب توافر اداتين واحدة لقياس الرضا الوظيفي والذي تم بناءه والأخرى لقياس التعب العقلي إذ تم تبني مقياس اجنبي بعد ايجاد صدق الترجمة وتكيفه على البيئة العراقية.

مقياس الرضا الوظيفي:

لعدم توفر مقياس عربي او محلي حديث يقيس الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية لذلك قامت الباحثة ببناء مقياس الرضا الوظيفي.

وقد اطلعت الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع منها (الشيخ خليل وشريير, 2008) (عكاشة, 1989) وعلى هذا الاساس تم جمع الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي واعتماد النظرية الانسانية وقد اتبعت مجموعة من الاجراءات لجعل هذا المقياس صالحاً لقياس الرضا الوظيفي في البيئة المحلية.

وصف المقياس

يتكون مقياس الرضا الوظيفي (31) فقرة والاجابة عليها بخمسة بدائل تتراوح بين (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي، تنطبق علي الى حد ما، تنطبق علي قليلاً، لا تنطبق علي) وتعطى (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وتعكس في الفقرات السلبية.

صلاحية الفقرات

بعد ذلك عرضت فقرات المقياس على المختصين في مجال علم النفس لبيان صلاحية الفقرات في قياس ما وضعت لاجله بعد ان وضع التعريف النظري الذي اعتمد في البحث . وقد تمت الموافقة على فقرات المقياس بنسبة 85% مع اجراء بعض التعديلات الطفيفة.

تحليل الفقرات

اسلوب المجموعتان الطرفيتان

وقد اتبعت الخطوات الاتية في عملية التحليل.

تصحيح الاستمارات واعطاء كل استمارة درجة كلية، ترتيب الاستمارات من الاعلى الى الادنى على وفق الدرجة الكلية للاستمارة والبالغ عددها 400 أستمارة.

وقد تم فرز (108) أستمارة من المجموعة العليا والتي تمثل 27% من المجموعة العليا و (108) من المجموعة الدنيا التي تمثل 27% من العدد الكلي. وحسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات، ومن ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (العليا والدنيا) للتعرف على دلالة الفروق لكل فقرة علما ان درجة الحرية (214) والقيمة التائية الجدولية (1.96) وتبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً عند مستوى (0.05).

جدول (3)

القيمة التائية والمتوسط والانحراف المعياري لمقياس الرضا الوظيفي

القيمة التائية	الانحراف المعياري للمجموعة الدنيا	متوسط المجموعة الدنيا	الانحراف المعياري للمجموعة العليا	متوسط المجموعة العليا	التسلسل
7,030	1,17177	2,8611	1,00965	3.9074	-1
10,118	1,07212	2,5093	0,99788	3.9352	-2
9,145	1,19998	2,5926	1,00892	3.9722	-3
10,946	1,17609	2,6667	0,80303	4.1667	-4
8,826	1,19651	2,3704	0,96508	3.6759	-5
10,782	1,12782	2,7870	0,80109	4.2222	-6
11,767	1,19922	2,8981	0,70324	4.4722	-7
5,662	1,21631	2,8148	1,08739	3.7037	-8
16,205	0,85542	1,8148	0,97156	3.8333	-9
13,594	0,84073	1,8519	1,04067	3,6019	-10

16,092	0,74233	1,5185	1,07152	3,5370	-11
16,643	0,73830	1,6574	1,02153	3,6759	-12
11,456	1,40053	2,3981	0,86523	4,2130	-13
7,126	1,30748	2,8611	1,13058	4,0463	-14
4,569	1,34174	2,6481	1,12012	3,4167	-15
7,063	1,43306	2,7593	1,01746	3,9537	-16
6,739	1,24760	2,4352	1,08942	3,5093	-17
9,371	1,29310	2,6389	0,83675	4,0278	-18
14,594	1,09417	2,2130	0,85925	4,1667	-19
11,528	1,24926	2,0093	1,11985	3,8704	-20
5,362	1,52911	2,8704	1,00604	3,8148	-21
14,747	1,04763	1,8796	0,97191	3,9074	-22
13,594	0,84	1,85	1,04	3,60	-23
7,063	1,43306	2,7593	1,01746	3,9537	-24
6,739	1,24760	2,4352	1,08942	3,5093	-25
9,371	1,29310	2,6389	0,83675	4,0278	-26
14,594	1,09417	2,2130	0,85925	4,1667	-27
11,528	1,24926	2,0093	1,11985	3,8704	-28
5,362	1,52911	2,8704	1,00604	3,8148	-29
14,747	1,04763	1,8796	0,97191	3,9074	-30
7,063	1,43306	2,7593	1,01746	3,9537	-31

الخصائص السايكومترية 1

الصدق

قد تم استخراج نوعين من الصدق من خلال الصدق الظاهري وصدق البناء

أ. الصدق الظاهري: Face Validity

تم استخراج هذا النوع من الصدق من خلال عرضه على الخبراء كما تم ذكره في صلاحية الفقرت.

ب. صدق البناء Construct Validity

وقد تحقق صدق بناء مقياس الرضا الوظيفي من خلال التعرف على معاملات الارتباط التي تربط بين كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس. وقد كانت جميع فقرات المقياس ذات معامل ارتباط دال احصائيا اذ بلغت القيمة النظرية (0.098) عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0.05).

جدول (4)

جدول معاملات الارتباط لمقياس الرضا الوظيفي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.39	16	0.34	-1
0.20	17	0.29	-2
0.28	18	0.18	-3
0.25	19	0.19	-4
0.31	20	0.35	-5
0.41	21	0.39	-6
0.26	22	0.41	-7
0.19	23	0.21	-8
0.37	24	0.28	-9
0.38	25	0.32	-10
0.37	26	0.39	-11
0.29	27	0.54	-12
0.33	28	0.50	-13
0.31	29	0.23	-14
0.28	30	0.57	-15

الثبات

1. طريقة اعادة الاختبار

لغرض التأكد من ثبات المقياس بطريقة اعادة الاختبار تم اختيار عينة من معلمي المرحلة الابتدائية الذين طبق عليهم المقياس، مكونه من (50) معلم ومعلمة ووزعت عليهم استمارات المقياس وذلك بعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول، وبعد حساب معامل الارتباط بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني اتضح ان معامل الثبات للمقياس (0.88) ويعد هذا الثبات جيداً وفقاً لأغلب الدراسات.

2. طريقة الاتساق الداخلي (باستخدام معادلة الفا كرونباخ):

تقوم فكرة هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات المقياس جميعها على اساس ان الفقرة تعد مقياس قائم بذاته ويؤشر الثبات وفق هذه الطريقة اتساق اداء المستجيب بين فقرات المقياس وتعد هذه الطريقة من اكثر الطرائق شيوعاً حيث تمتاز بإمكانية الوثوق بنتائجها (عودة والخليلي، 1986، ص، 35).

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد معادلة (الفا كرونباخ) لحساب الارتباطات بين درجات الفقرات لأفراد عينة البحث، وقد بلغ معامل الثبات (0.81).

مقياس التعب العقلي

لقياس التعب العقلي اذ تم تبني مقياس اجنبي بعد ايجاد صدق الترجمة وتكيفه على البيئة العراقية (Hui-Jen, 2004) واعتماد النظرية المعرفية وقد اتبعت مجموعة من الاجراءات لجعل هذا المقياس صالحاً لقياس التعب العقلي في البيئة المحلية.

وصف المقياس

يتكون مقياس التعب العقلي (20) فقرة والاجابة عليها بخمسة بدائل تتراوح بين (تتطبق علي دائماً، تتطبق علي، تتطبق علي الى حد ما، تتطبق علي قليلاً، لاتتطبق علي) وتعطى (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وتعكس في الفقرات السلبية.

صلاحية الفقرات

بعد ذلك عرضت فقرات المقياس على المختصين في مجال علم النفس لبيان صلاحية الفقرات في قياس ما وضعت لاجله بعد ان وضع التعريف النظري الذي اعتمد في البحث . وقد تمت الموافقة على فقرات المقياس بنسبة 85% مع اجراء بعض التعديلات الطفيفة.

تحليل الفقرات

اسلوب المجموعتان الطرفيتان

وقد اتبعت خطوات التحليل المذكورة في مقياس الرضا الوظيفي. وحسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات، ومن ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (العليا والدنيا) للتعرف على دلالة الفروق لكل فقرة علما ان درجة الحرية (214) والقيمة التائية الجدولية (1.96) وتبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً عند مستوى (0.05).

جدول (5)

القيمة التائية والمتوسط والانحراف المعياري لمقياس التعب العقلي

القيمة التائية	الانحراف المعياري للمجموعة الدنيا	متوسط المجموعة الدنيا	الانحراف المعياري للمجموعة العليا	متوسط المجموعة العليا	التسلسل
6.649	1.099	2.563	0.732	3.297	-1
4.625	1.509	3.276	1.953	3.265	-2
4.956	1.247	3.531	1.799	4.770	-3
6.543	1.318	3.137	1.377	3.648	-4
6.169	1.272	3.532	1.404	3.252	-5
5.711	1.266	3.326	1.402	4.703	-6
4.629	1.918	3.319	1.448	4.759	-7
4.015	1.907	3.327	1.923	4.435	-8
3.266	1.128	3.442	1.483	4.972	-9
5.361	1.164	2.655	1.392	4.217	-10
4.634	1.913	3.2181	1.327	3.114	-11
7.464	1.456	3.618	1.643	3.642	-12
6.625	1.529	3.615	1.041	4.242	-13
7.747	1.655	2.124	1.723	3.314	-14
5.537	1.185	3.233	1.701	4.726	-15
6.381	1.443	3.431	1.132	4.104	-16
6.735	1.432	3.126	1.846	3.170	-17
7.272	1.761	3.323	1.150	3.169	-18
4.967	1.660	3.612	1.570	4.616	-19

3.287	1.463	3.202	1.380	3.241	-20
-------	-------	-------	-------	-------	-----

الخصائص السايكومترية

الصدق

قد تم استخراج نوعين من الصدق من خلال الصدق الظاهري وصدق البناء

ت. الصدق الظاهري: Face Validity

تم استخراج هذا النوع من الصدق من خلال عرضه على الخبراء كما تم ذكره في صلاحية الفقرت.

ث. صدق البناء Construct Validity

وقد تحقق صدق بناء مقياس الرضا الوظيفي من خلال التعرف على معاملات الارتباط التي تربط بين كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس. وقد كانت جميع فقرات المقياس ذات معامل ارتباط دال احصائيا اذ بلغت القيمة النظرية (0.098) عند درجة حرية (398) وومستوى دلالة (0.05).

جدول (6)

جدول معاملات الارتباط لمقياس التعب العقلي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.41	-11	0.34	-1
0.52	-12	0.53	-2
0.46	-13	0.60	-3
0.35	-14	0.51	-4
0.42	-15	0.38	-5
0.43	-16	0.47	-6
0.56	-17	0.62	-7
0.44	-18	0.58	-8
0.72	-19	0.59	-9
0.61	-20	0.29	-10

الثبات

3. طريقة اعادة الاختبار

لغرض التأكد من ثبات المقياس بطريقة اعادة الاختبار تم اختيار عينة من معلمي المرحلة الابتدائية الذين طبق عليهم المقياس، مكونه من (50) معلم ومعلمة ووزعت عليهم استمارات المقياس وذلك بعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول، وبعد حساب معامل الارتباط بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني اتضح ان معامل الثبات للمقياس (0.79) ويعد هذا الثبات جيداً وفقاً لأغلب الدراسات.

4. طريقة الاتساق الداخلي (باستخدام معادلة الفا كرونباخ):

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد معادلة (الفا كرونباخ) لحساب الارتباطات بين درجات الفقرات لأفراد عينة البحث، وقد بلغ معامل الثبات (0.75) ويعد هذا الثبات جيداً.

نتائج البحث

سوف تتم مناقشة النتائج وفقاً لاهداف البحث

أولاً: التعرف الى الرضا الوظيفي لدى معلمين محافظة الديوانية

للتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القادسية طبقت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي على افراد عينة البحث، ومن ثم حساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي للعينة الكلية البالغة (200) معلم ومعلمة، وقد بلغ متوسط الرضا الوظيفي (85) وبانحراف معياري (6.09) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة والبالغة (18.577) مع القيمة الجدولية البالغة (1.96) تبين انها دالة معنوياً عند درجة حرية (199) ومستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى عدم تمتع عينة البحث بالرضا الوظيفي كما مبين بالجدول (7).

جدول (7)

القيمة التائية لدلالة الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القادسية.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	85	6.09	93	18.577	1.96	0.05

ان معلمي محافظة القادسية ليس لديهم رضا وظيفي وهذا ما اشارت اليه النتائج قد يكون الوضع العام الذي يعيشون به والوظيفي بصورة خاصة هو السبب في عدم شعورهم بالرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير النتيجة الحالية وفقا للنظرية المتبناة ان معلمي محافظة القادسية لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي وذلك لعدم تلبية احتياجاتهم وفقا لهرم ماسلو لان هذه الحاجات أكثر المجموعات قوه حيث لم يتم إشباعها بدرجة لدى المعلمين, وانبعثت هذه الحاجات غير الملبات الى حاجات أخرى والتي بقت بدون تحقيق أو إشباع قد سادت وسيطرت على جميع الحاجات المتبقية. مما يهدد سلامته المعلم.

ثانياً: تعرف الى الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين محافظة الديوانية على وفق متغير النوع (ذكور – اناث)

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددها (100) معلم وعينة الاناث البالغ عددها (100) معلمة وقد بلغ متوسط عينة الذكور (58.8163) وبتباين (6.97816) مقداره وبلغ متوسط عينة الاناث (58.7843) وبتباين مقداره (5.37890) واختبار الدلالة الاحصائية بين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (0.026) عند مستوى دلالة (50.0)) ودرجة حرية (198). مما يشير الى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والاناث والجدول رقم (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

الاختبار التائي لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث)

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
الرضا الوظيفي	الذكور	100	85.8163	6.97816	0.026	1,98	غير دالة
	الاناث	100	85.7843	5.37890			

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير (الجنس) على مقياس الرضا الوظيفي وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى تطابق الالتزامات تجاه كل من الذكور والاناث والمتطلبات الوظيفية والتزاماتها تكاد تكون مطابقة لكل من المعلمين والمعلمات فضلاً عن أن الجهات الإدارية تحرص على عدم التميز في الأداء الوظيفي والمؤثرات العليا والأداء بين المعلمين والمعلمات كما أن الصعوبات والتحديات التي يواجهونها تكاد تكون متشابهة وذلك

لنشابه الطبقة الاجتماعية التي تسود في العملية التربوية وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشيخ خليل وشريبر , 2008).

ثالثاً: تعرف الى التعب العقلي لدى معلمين محافظة الديوانية .

للتعرف على التعب العقلي لدى معلمي محافظة القادسية طبقت الباحثة مقياس التعب العقلي على افراد عينة البحث، ومن ثم حساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي للعينة الكلية البالغة (200) معلم ومعلمة، وقد بلغ متوسط التعب العقلي (63) وبانحراف معياري (7.08) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة (7.08) كانت اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (199) ومستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى معاناة عينة البحث التعب العقلي كما مبين بالجدول (7) .

جدول (9)

القيمة التائية لدلالة التعب العقلي لدى معلمي محافظة الديوانية.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	63	5.99	60	7.08	1.96	0.05

اشارت نتائج البحث ان معلمي محافظة القادسية يشعرون بالتعب العقلي وقد يكون السبب الوضع العام للمعلم في العراق بصورة عامة والديوانية بصورة خاصة، والذي يتمثل بعدم اخذ قسطا من الراحة والاسترخاء وتنمية المهارات الجسمية والنفسية.

ويمكن تفسير النتيجة الحالية وفقا للنظرية المتبناة على دور العوامل المعرفية في تفسير المعلم للتعب العقلي الذي يواجهه، حيث يتوقف شعور المعلم بالتهديد على تقييمه لحجم الخطر المتضمن على الموقف. وعليه يترتب نوع المواجهة فاذا كانت ايجابية يمكن استخدام آليات المواجهة والمقاومة بنجاح ولكن اذا كانت سلبية فإن آليات المقاومة تفشل في مواجهة الإجهاد ويترتب عليه فقدان تقدير الذات والخوف. وان التعب العقلي ليس مثيرات أو استجابات بل هو عملية يكون فيها المعلم ايجابياً، ويتضح أثره في زيادة للتعب أو مواجهته والتغلب عليه، وذلك تبعاً لما يقوم به من تقييم أولي وثنوي ومدى نجاحه في التقييم

رابعاً: التعرف الى الفروق في مستوى التعب العقلي لدى معلمين محافظة الديوانية على وفق متغير النوع (ذكور – اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددها (100) معلم وعينة الاناث البالغ عددها (100) معلمة وقد بلغ متوسط عينة الذكور (84.201) وبتباين (196.816) مقداره وبلغ متوسط عينة الاناث (91.520) وبتباين مقداره (122.622) واختبار الدلالة الاحصائية بين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (2.89) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198). مما يشير الى وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والاناث والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

الاختبار التائي لدلالة الفروق في التعب العقلي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث)

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
التعب العقلي	الذكور	100	58.201	196.816	2.89	1,98	دالة
	الاناث	100	65.520	122.622			

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير (الجنس) على مقياس التعب العقلي ولصالح الاناث وتعزوا الباحثة هذه النتيجة الى تعدد الادوار التي تقوم بها المعلمات وكثرة الالتزامات لديهن وأن المعلمات يعايشن ضغوط العمل المسببة للتعب العقلي، ولاتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Lee, et al., 2007) والتي اشارت الى تفوق الذكور على الاناث بمستوى التعب العقلي

خامساً: التعرف الى العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتعب العقلي لدى معلمين محافظة الديوانية

لغرض تعرف طبيعة علاقة الارتباط بين الرضا الوظيفي والتعب العقلي، فقد قامت الباحثة بتطبيق معامل ارتباط بيرسون على درجاتهم الكلية لكلا المتغيرين، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (-0.433) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة والبالغة (8.292) بالقيمة الجدولية البالغة (1.98) عند درجة حرية (199) ومستوى دلالة (0.05) واذ اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي والتعب العقلي لكنها علاقة عكسية اذ كلما يزداد التعب العقلي يقل الرضا الوظيفي.

معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والتعب العقلي ودلالتهما الاحصائية

العينة	قيمة معامل الارتباط بين الرضا والتعب العقلي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	0.433-	199	8.292	1,98	0,05

التوصيات

1. على وزارة التربية مراعاة الحالة النفسية لمعلمي محافظة القادسية، وذلك في البحث باهم العوامل التي تدفعهم لعدم الرضا الوظيفي.
2. على وزارة التربية عدم تكليف المعلمين بحصص اضافية اكثر من الحد القانوني.
3. على وزارة التربية تحسين واقع العمل بالنسبة للمعلمين.
4. على وزارة التربية اقامة دورات تدريبية للمعلمين وذلك لتحسين من كفاءتهم التعليمية.
5. على وزارة الصحة اقامة دورات لتعليم المعلمين كيفية الاسترخاء للترويح عنهم.
6. على وزارة الصحة الكشف عن الحالات التي تحتاج الى اجازات لتخفيف العبء عنهم.

المقترحات

1. اجراء بحث للتحري عن علاقة التعب العقلي بمتغيرات الصحة النفسية.
2. اجراء بحث للتعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بسمات الشخصية.
3. اجراء بحث يتضمن متغيرات البحث مع عينات اخرى من الموظفين في دوائر اخرى.
4. اجراء بحث للتحري عن العوامل المؤثر على التعب العقلي.

ملحق (1)

مقياس الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	تنطبق على دائما	تنطبق على احيانا	لا تنطبق على	لا تنطبق على ابدا
1	يتناسب راتبي مع متطلبات المعيشة.				
2	يتناسب راتبي مع الوظيفة التي أقوم بها.				
3	هناك مساندة من قبل الرؤساء عند الطلب.				
4	أرى أن هناك عدالة من الرؤساء في معاملة المرؤوسين.				

					5	يأخذ المسؤول بعين الاعتبار القرارات التي اتخذها تجاه مهمتي .
					6	لا تعجبني معاملة بعض المسؤولين .
					7	غالباً ما أشعر بالرغبة في طلب زيادة الأجر.
					8	طريقة تقييم المسؤول المباشر لأداء عملي منطقية.
					9	إن أردت البحث عن الترقية فيجب البحث عن وظيفة اخرى.
					10	الترقية في الرتبة متاحة لجميع العمال.
					11	عملي الحالي يقدم لي فرصة كبيرة للترقية و التقدم الوظيفي.
					12	أشعر بالراحة عندما أعمل بعيداً عن زملائي.
					13	علاقتي بزملائي تنتهي بانتهاء دوام عملي.
					14	ألاحظ كثرة المناوشات بين العاملين .
					15	إن المدير يحسن التصرف مع العمال.
					16	أتخلى عن مناصبي الحالي إذا عرض علي منصب آخر بأجر عال.
					17	أشعر بالسعادة أثناء التواجد مع زملائي في العمل .
					18	أحظى بالاحترام و التقدير من طرف زملائي في العمل.

					19	يعترف مسؤولي المباشر بما أقدمه من عمل.
					20	المؤسسة تتبع طريقة غير عادلة في صرف المكافآت.
					21	تتاح لي الفرصة في اتخاذ القرارات.
					22	أجري يتناسب مع مستواي العلمي.
					23	الموظف الأكثر كفاءة هو الأكثر أجرا.
					24	مرتبي منخفض مقارنة لما يتقاضاه عاملا يقوم بنفس المهام في مؤسسات اخرى.
					25	الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية.
					26	يتمتع القليل من الرؤساء بعلاقات طيبة مع العمال.
					27	التهوية بمكان عملي رديئة.
					28	الإضاءة بمكان عملي خافتة.
					29	إن الضوضاء بمحيط عملي تجعلني أتركه بين الحين و الأخر.
					30	درجة الحرارة ملائمة خلال السنة.
					31	عملية التكيف تتم بصورة جيدة

مقياس التعب العقلي

ت	الفقرات	تنطبق	تنطبق	تنطبق	لا تنطبق	لا تنطبق
		على	على	علي	علي	على ابداء
		دائما	علي	علي	علي	
				احيانا		

				ينتابني شعور دائم بالقلق والتوتر	1
				أميل الى المشاجرات الكلامية	2
				اشعر بالاستقزاز لاتفه الاسباب	3
				اشعر في اغلب الاحيان بعدم القدرة على حل مشكلاتي الخاصة	4
				أفتقد الطاقة والحيوية في معظم الاعمال التي أقوم بها.	5
				أعاني ممن عدم التركيز والسرحان.	6
				أنام أكثر من اللازم هروباً من المشاكل التي تواجهني.	7
				تنتابني رغبة بالموت في كثير من الأحوال.	8
				اعاني من كوابيس ليلية مزعجة.	9
				أشعر بالضيق بسبب انقطاع الكهرباء لساعات طويلة.	10
				اشعر بالتشاؤم واليأس كلما فكرت بمستقبلي.	11
				اشعر بضعف دافعية الانجاز.	12
				اشعر بعزلة لعدم قدرتي على السفر والتنقل بحرية	13
				اعاني من الصداع خلال الدوام.	14
				اشعر بالتعب والارهاق بعد أي نشاط أقوم به	15
				اشعر بالآلام في مفاصلي بعد الانتهاء من العمل.	16
				اشعر بالآلام أسفل الظهر أثناء العمل.	17
				أعاني من اضطرابات في المعدة تؤثر على صحتي.	18

					اشعر بزيادة خفقان القلب خلال العمل.	19
					يزيد شعوري بضيق التنفس أثناء العمل.	20

المصادر العربية:

- ادم, مبارك محمد. (2005). مصادر الضغط النفسي لطلبة كلية التربية الرياضية خلال التربية العملية, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا / الخرطوم.
- البياتي. وهبي علوان. (2009). تعب العضلة, مقالة منشورة على الموقع الالكتروني للأكاديمية الرياضية العراقية.
- البياتي. وهبي علوان. (2009). تعب العضلة, مقالة منشورة على الموقع الالكتروني للأكاديمية الرياضية العراقية.
- سليمان, احمد محمد احمد. (2008). اساليب مواجهة الضغوط المهنية, رسالة ماجستير, كلية التربية/ جامعة الزقازيق.
- شاويش, مصطفى نجيب (2000): ادارة الموارد البشرية وادارة الافراد, عمان, دار الشروق للنشر والتوزيع, الطبعة الاولى.

- الشيخ , خليل جواد محمد, وشريبر, عزيزة عبد الله (2008):- الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى الموظفين , المجلة العلمية لجامعة الملك , المجلد السادس عشر, العدد الاول.
- طلافحة ,حامد عبدالله .(2013). ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الاساسية في الاردن والمشكلات الناجمة عنها _ كلية العلوم التربوية _ الجامعة الاردنية, مجلة الدراسات التربوية والنفسية, العدد19
- الطويل , (2001) . لإدارة التربية والسلوك التنظيمي . عمان , دار أوائل للنشر,ص99 الطويل,(2001م) . الإدارة التربوية السلوك التصميبي . كمان لمدار وائل للنشر , ص114 .
- الطيب, ايهاب محمود (2008):- اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي, رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية التجارة الجامعة الاسلامية , غزة , غير منشورة.
- عبد الحسن، غادة ثاني .(2006). تاثير التعب الذهني وحفضه في حل المشكلات لدى تدريسي الجامعة. اطروحة دكتوراه غير منشورة, كلية الاداب / الجامعة المستنصرية.
- عبد اللطيف,(1997هـ) الرضا عن الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة الكويت , مجلة التربية, العدد643. ص618, دولة الكويت .
- عثمان يخلف .(2001). علم نفس الصحة، الاسس النفسية والسلوكية للصحة , ط1, دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- العديلي,(2000). دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية. الرياض: معهد الإدارة العامة
- علي , عسكر (2000) : ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها . الطبعة (2) , الكويت . دار الكتاب الحديث .
- عيسى, محمد تقي .(1996). مصادر التأزم النفسي لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية, مجلة الارشاد النفسي, العدد (5), الكويت.
- غانم, محمد حسن .(2009). مقدمة في علم النفس الاكلينيكي, ط1, الاسكندرية: المكتبة المصرية للنشر.
- فتحية، بن زروال .(2008). انماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد. اطروحة دكتوراه, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة منتوري- ولاية قسنطينه في الجزائر.
- القبسي, هناء محمد, مستوى الرضا الوظيفي وعلاقة ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديرة ومديرات المدارس الثانوية أصدره دكتوراه غير منشورة, كلية التربية, جامعة بغداد(1996)ص
- كشرود , عمار الطيب (1995) : علم النفس الصناعي والتنظيمي .
- كفاقي، علاء الدين .(2012). الصحة النفسية والارشاد النفسية، ط1, عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- المشعان مؤيد (2003) مصادر الضغوط النفسية لدى الموظفين الإداريين في محافظة اليرموك, مجلد مركز البحوث التربوية, في جامعة قطر, السنة الثامنة.

Anttany, Fi (1972) : Evaluating Teaching : Son problems . Jouurnal of Reserch and training in Hiher, Journal of Reserch and Training in Higer, (4) ohio, cincinnali

Belmont, A., Agara, N, Hugeron, c., Gallais B., and Azouvia, P. (2006). .
 .Fatigue and Traumatic brain injury. Ann Readapt medphys, 49

Connon, H. (2016). The effect of mental fatigue on the psychobiological response to a10km cycling time trial:a neuroergonomic approach. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy the University of New Brunswick .
 . Maghout-Juratli, S; Janisse, J; Schwartz, K; & Arnetz, B. (2010). The causal role of fatigue in the stressperceived health relationship: A metronet study. Journal of The American Broad of Family Medicine, .3(2), 212-219

Edward, S.D.,Burnard , P, Hanniyan B., Cooper, L., Adams , J., .
 Juggessur , T, Fothergil , A. and Coyle, D. (2006) . Clinical supervision and burnout , the in Fluence of clinical Supervision for community . mental heath nurses . cling nurse, 15 (8), 107 – 115

Hui-Jen, X .(2004) . Factors student burnout and academic . achievement in multiple enro ument progransin Taiwans technical vocational colleges – inter national Jownal of Educational . Development, 24,283 – 301

Langle, A. (2003) . Burnout – Existential meaning and possibilities of . prevention European psychotherapy , 4 (1) , 107- 122

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high Effort/low reward .
condition. *J. Occup .Health.psychol.* 1, 27-41

Smith, E; McEvoy, L; & Gevins, A. (2002). "The Impact of moderate sleep .
loss on neurophysiologic Singals during working-memory task
."performance

Hawley, JA, Reilly, T .(1997). Fatigue revisited. *Journal of Sports.
.Scinces* 15 (3)

Marcora, Samuele .(2009). Mental fatigue impairs physical.
.performance in Humans. *Journal of Applied physiology* 106 (3)

Hawley, JA, Reilly, T .(1997). Fatigue revisited. *Journal of Sports •
.Scinces* 15 (3)

Snyder, M .(1979). The Influence of Individuals on situation : •
Implications for Understanding the links Between personality and
. social Behavior, *Journal of Personality* . (51)

Snyder, M .(1979). The Influence of Individuals on situation : •
Implications for Understanding the links Between personality and
. social Behavior, *Journal of Personality* . (51)

Pageaux, B; Marcora, S; Rozand, V; & Lepers, R. (2015). Mental fatigue
induced by prolonged selfregulation does not exacerbate central
fatigue during subsequent whole-body endurance exercise. *Frontiers
.in Human Neuroscience*, 9, 1-12

L. Evans, "Delving Deeper into Morale, Job Satisfaction and Motivation
among Education Professionals: ReExamining the Leadership
Dimension," *Educational Management and Administration*, Vol. 29,
No. 3, 2001, pp. 291-306

J. Curry, D. Wakefield, J. Price and C. Mueller, "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No. 4, 1986, pp. 847-858

