

الانهك النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الأطفال

أ.م. د. ضحى عادل محمود hh.uu10@yahoo.com

أ.م. د. جميلة رحيم عبد jamela222@gmail.com

جامعة بغداد / كلية التربية للبنات

الكلمة المفتاحية : الانهك النفسي Keyword :Overheating

تاريخ استلام البحث : ٢٠١٦/٥/٨ تاريخ قبول النشر : ٢٠١٦/٦/٥

ملخص البحث:

الانهك النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الأطفال

يعد الانهك النفسي مشكلة خطيرة قد يمتد أثرها إلى قلة كفاءتها وانسحابها من العمل فتطلب إحالتها إلى التقاعد المبكر، وان استمرت في عملها فيكون عملها روتينياً مع أطفال الرياض. ويعد الالتزام التنظيمي من أكثر الأسباب التي تؤدي إلى إصابة معلمة رياض الأطفال بالإنهك النفسي نتيجة الضغوط النفسية التي تعاني منها المعلمة خلال عملها خصوصاً عندما تحاول القيام بمهام تفوق طاقتها أو لا تستطيع إنجازها في الوقت المناسب ومن بين هذه الضغوط تحضير خطة الدرس، والمشاركة في اللجان وتدريب الأطفال على النظام والنظافة والتغذية ... وغيرها (المشعان، ٢٠٠٠ : ٢٠٠٩). وتلعب الحوافز دوراً مهماً في وقوع أو وقاية المعلمة من الوقوع في الانهك النفسي، إذ ذكر محمد غنيم (١٩٩٦) أنها تعتبر من الحلول التي يمكن من خلالها التغلب على تأثيرات الضغوط التي تتعرض لها معلمة رياض الأطفال فالحوافز ترفع من الروح المعنوية والانتاجية لها من خلال الدعم المقدم من الإدارة والزملاء في العمل (غنيم، ١٩٩٦ : ٥).

وهدف البحث الحالي تعرف الى:

- ١-الانهك النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٣- الحوافز لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٤- العلاقة بين الانهك النفسي والالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال.
- ٥- العلاقة بين الانهك النفسي والحوافز لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٦-العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الاطفال.
- ٧- العلاقة بين الانهك النفسي والالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الاطفال. إذ بلغت عينة البحث الحالي (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض

الاطفال التابع لمديريات التربية الست في مدينة بغداد اذ اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية من (١٧١) روضة من رياض الاطفال وبنسبة (٥%) من العينة الأصلية. من تحليل استجابات معلمات رياض الاطفال والاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة، ثم التوصل إلى أعداد فقرات مقياس الانهاك النفسي المتكون من (٣٤) فقرة. وأعداد فقرات مقياس الالتزام التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال المتكون من (٥٣) فقرة وأعداد فقرات مقياس الجوار لمعلمات رياض الاطفال المتكون من (٣٦) فقرة. واطهرت النتائج هناك انهاك نفسي تعاني منه معلمات رياض الاطفال و وجود التزام تنظيمي لدى معلمات الرياض كما اظهرت النتائج امتلاك معلمات الرياض حوافز مادية ومعنوية و وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين الانهاك النفسي والحوافز وهذا يعني ان العلاقة ضعيفة قد يكون لبعض المعلمات علاقة بين الجهد الذي يبذله مع الحوافز وبعض المعلمات لا يجدن علاقة بين الجهد والحوافز. كما اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والحوافز وهذا يعني ان العلاقة قد يكون لبعض المعلمات علاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز وبعض المعلمات لا توجد علاقة بين التزامهن والحوافز. واطهرت نتيجة الهدف الاخير وجود اسهام بين الالتزام التنظيمي في متغير الانهاك النفسي لكن لا يوجد اسهام بين الحوافز في متغير الانهاك النفسي. وفي ضوء هذه النتائج وضعت الباحثتان بعض التوصيات والمقترحات المناسبة.

**Psychological exhaustion and its relationship with
organizational commitment and incentives for
kindergarten teachers
Dhuha Adil Mahmood
Jamela Raheem Abid**

Abstract

The psychological exhaustion is a serious problem which its impact might extend to a lack of the teacher's efficiency and its withdrawal from her work, then she ask for early retirement, and if she continued her work , her work will be routinely with the kindergartens' children. The organizational commitment one of the most common reasons that lead to the injury of the kindergarten teacher with the psychological exhaustion as a result of psychological stress experienced by the teacher through her work, especially when she is trying to demission's over her

capability or she can't achieve them on time and among these pressures is preparing a lesson plan, and participating in committees and training children on the system, cleanness, nutrition and others ... (Al-Mashaan 209:2000:). Incentives have an important role in the falling or prevention the teacher from falling into the psychological exhaustion, wherein Mohamed Ghoneim (1996) said it is one of the solutions in which they can overcome the effects of pressures which the teacher of kindergarten encounters, the incentives raise the morale soul and productivity of her through the presented support by the administration and co-workers (Ghoneim, 5: 1996).

The goal of current research is knowing:

1. Psychological exhaustion among kindergarten teachers.
 2. Organizational commitment of kindergarten teachers.
 3. Incentives of kindergartens teachers.
 4. The relationship between psychological exhaustion and organizational commitment of the kindergartens teachers.
 5. The relationship between psychological exhaustion and incentives of kindergartens teachers.
 6. The relationship between organizational commitment and incentives of kindergartens teachers.
 7. The relationship between psychological exhaustion and organizational commitment and incentives of kindergartens teachers.
- The current research sample reached (400) teachers of kindergartens teachers which one of the six Education Directorates in the city of Baghdad, where the sample was selected randomly from 171 kindergartens and with ratio (5%) from the original sample from the analysis of kindergartens teachers responses and the knowledge of the literature and previous studies, and then reaching to prepare items of psychological exhaustion measure which is consisting of (34) items and preparing items of organizational commitment measure of the kindergartens teachers consisting of (53) items and preparing a

neighborhood measure of the kindergarten teachers consisting of (36) items.

The results showed that there was psychological exhaustion the kindergartens teachers suffering from, and the existence of the kindergartens teachers ,as the results showed the kindergartens teachers owning material and moral incentives and existence of a weak positive relationship between psychological exhaustion and incentives. This means that the relationship is weak, may be for some teachers a relationship between the effort that they make with the incentives and some teachers don't find a relationship between effort and incentives. The results also showed a weak positive relationship between organizational commitment and incentives, this means that the relationship is weak,may be for some teachers a relationship between organizational commitment and incentives and some teachers there is no relationship between their commitment and incentives.The result of the latter goal showed the presence of contribution between organizational commitment in psychological exhaustion variable but there is no relationship between the incentives in psychological exhaustion variable. In light of these findings the researchers put some appropriate recommendations and proposals.

مشكلة البحث: يعد الانهالك النفسي مشكلة خطيرة قد يمتد أثرها إلى قلة كفاءتها وانسحابها من العمل فتطلب احوالها إلى التقاعد المبكر، وان استمرت في عملها فيكون عملها روتينياً مع أطفال الرياض.ومما يؤكد ذلك ما أشارت إليه نادية الشونوبي (٢٠٠١) اذ ذكرت ان الانهالك النفسي يعد اضطراباً استجابياً للضغوط التي تتعرض لها المعلمة مما يجعلها تؤثر سلباً على العملية التعليمية كلها، اذ أن ما بين ٥% - ٢٠% من المعلمين لديهم انهالك نفسي وان الانهالك النفسي يؤثر في الروح المعنوية للفرد فيجعلها منخفضة بل يساعد في ظهور بعض الاضطرابات البدنية (أبو زيد، ٢٠٠٢ : ٢٥٠).وأشار لانجلي (٢٠٠٣) إلى ان الانهالك النفسي يؤدي إلى مجموعة من الاعراض النفسية الأخرى والتي منها القلق وعدم الاتزان النفسي بل أنه في أقصى حالاته قد يؤدي للانتحار(Langle, 2003: 108). أن عملية تقييم الاداء تمثل مصدراً مهماً من

مصادر الضغوط النفسية الواقعة على معلمة رياض الأطفال فالتقييم السلبي وغير الموضوعي للإداء يمكن ان يجعل المعلمة تفقد وتترك وظيفتها مما يساعد في الوصول إلى درجة الانهك النفسي (Iacovides, et al, 2003: 211). ويعد الالتزام التنظيمي من أكثر الأسباب التي تؤدي إلى إصابة معلمة رياض الأطفال بالإنهك النفسي نتيجة الضغوط النفسية التي تعاني منها المعلمة خلال عملها خصوصاً عندما تحاول القيام بمهام تفوق طاقتها أو لا تستطيع إنجازها في الوقت المناسب ومن بين هذه الضغوط تحضير خطة الدرس، والمشاركة في اللجان وتدريب الأطفال على النظام والنظافة والتغذية ... وغيرها (المشعان، ٢٠٠٠: ٢٠٩). وتلعب الحوافز دوراً مهماً في وقوع أو وقاية المعلمة من الوقوع في الانهك النفسي، إذ ذكر محمد غنيم (١٩٩٦) أنها تعتبر من الحلول التي يمكن من خلالها التغلب على تأثيرات الضغوط التي تتعرض لها معلمة رياض الأطفال فالحوافز ترفع من الروح المعنوية والانتاجية لها من خلال الدعم المقدم من الإدارة والزملاء في العمل (غنيم، ١٩٩٦: ٥). كما تعمل الحوافز على تحقيق التوازن والتوافق في شتى جوانب العمل، فمعلمة رياض الأطفال تحتاج إلى دعم ومساندة بالقول أو الفعل، لأن عدم حصول معلمة رياض الأطفال على الدعم فإن كفاءتها سوف تنطفئ وتظهر اللامبالاة مما قد يعرضها إلى الانهك النفسي، لأن الحوافز المادية والمعنوية تعمل على إثبات شخصية المعلمة لما تمثله الحوافز من خصائص التحدي والتجديد (هيجان، ١٩٩٧: ١٦٩). ومما سبق فإن الدراسة الحالية قد تكون محاولة على الطريق لدراسة الإنهك النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والحوافز لدى عينة من معلمات رياض الأطفال.

أهمية البحث: عندما يدرك المعلم الضغوط ولا يستطيع التكيف معها بطريقة مقبولة مع استمرارها، فإنه يصل إلى مرحلة الانهك النفسي، وتعد هذه المرحلة أخطر المراحل التي قد يبلغها الفرد، وذلك يمثل عبئاً ثقيلاً في بيئة العمل وكذلك في البيئة العائلية بل يصبح عبئاً على كاهل المجتمع كله (عبد العال، ٢٠٠٢: ١٥١). لذلك فقد يرتبط الإنهك النفسي بنوعية المهن، فلكل مهنة ضغوطها والتي قد تتفق مع بعض المهن في أشياء معينة وتختلف معها في أشياء أخرى. (زيدان، ٢٠٠٤: ١٢٢). لهذا فيمثل الإنهك النفسي أعلى مستويات الضغوط النفسية ومن ثم فإنه قد يؤثر على علاقات الفرد المختلفة بما في ذلك علاقات الفرد الاجتماعية وتفاعلاته مع زملائه في العمل والاصدقاء والجيران، بل قد يمتد الاثر إلى الأسرة بمن فيها، إضافة إلى أن الإنهك النفسي قد يفقد الفرد التواصل الوجداني مع الآخرين، مما قد يكون سبباً في اضطراب الصحة النفسية للفرد، وكذلك ما يمكن ملاحظته من تغيرات في سلوكيات الفرد (المعلمة) أثناء تعاملها مع أطفال الرياض (Edward, et al, 2006: 108) ولا

يحدث الانهك النفسي فجأة بل يحدث عقب عدة مراحل معينة وهي مرحلة الانذار والتنبيه ثم مرحلة الاستجابة للإنذار والمقاومة وأخيراً مرحلة الإنهك أو الاحتراق (عبد العال، ٢٠٠٢: ١٤٩). ويعد الالتزام عنصراً حيوياً في بلوغ الاهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة بين الادارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المؤسسة التعليمية على البقاء والاستمرار كما يحقق الاهداف بكفاءة وفعالية على عكس ضعف مستوى الالتزام التنظيمي الذي يؤدي إلى ارتفاع الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة من المؤسسات التربوية وانخفاض الرضا الوظيفي. (القيروني، ٢٠٠٠: ١). كما يمثل الالتزام التنظيمي عنصراً مهماً في الربط بين المؤسسة التربوية (الروضة) والافراد (المعلمات) لا سيما في الاوقات التي لا تستطيع فيها المؤسسات ان تقدم الحوافز الملائمة للمعلمات ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز. (المرسي، ٢٠٠٦: ٣٧). وهناك ثلاثة عناصر اساسية تحدد استحقاق الفرد للحصول على الحوافز وتشجع على الالتزام التنظيمي وتخفف من مستوى الانهك النفسي هي مؤهلات الفرد وقدراته في العمل، ومقدار الجهد الذي يبذله في عمله، وأخيراً رغبته في الوصول إلى النجاح (الطيب، ١٩٩٥: ٢٠). إذ تتمثل الحوافز في العوامل والمؤثرات والمعنويات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة ادائه ونتيجة لإدائه المتفوق والتميز تؤدي لزيادة رضائه وولائه للمؤسسة وبالتالي زيادة أدائه وانتاجه مرة أخرى (ابو الكشك، ٢٠٠٦: ١٣٣). فالحوافز توظف الحماس والدافعية والرغبة في العمل للموظف أيما كان مجاله مما ينعكس إيجاباً على الاداء العام وزيادة الانتاجية وتساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد والمؤسسة التربوية وتدفع الموظفين إلى العمل بكامل طاقتهم وقواهم العقلية والجسدية لتحقيق الاهداف المرسومة للمؤسسة، كما ان الحوافز تعمل على منع شعور الفرد بالإحباط وتدفع الموظف إلى المثابرة في عمله وتجعل كفاءته عالية (يونس، ٢٠٠٠: ١٦). لذا فإن مفهوم الحوافز اثبت أنه غاية في المرونة ما لم يكن على قدر الصرامة والصلابة الذي نريده وهو ما زال مفيداً كأداة ادارية في فهم الافراد من اعلاهم شأناً إلى ادناهم درجة ومساعدتهم على تقديم أفضل ما لديهم في العمل (ايجرت، ١٩٩٨: ١). وفي ظل عصر العولمة والانفتاح وازدياد تنافس المؤسسات أصبح لزاماً على كل مؤسسة تربوية تريد النجاح والبقاء ان يكون لها نظاماً ادارياً فعالاً تستطيع من خلاله مواكبة التطور مع وجود نظام حوافز فعال يعمل على رفع الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمؤسسة التربوية (الفالح، ٢٠٠١: ٧١).

أهداف البحث/ يهدف البحث الحالي تعرف الى:

١- الانهك النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

- ٢- الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٣- الحوافز لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٤- العلاقة بين الانهك النفسي والالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال.
- ٥- العلاقة بين الانهك النفسي والحوافز لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٦-العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الاطفال.
- ٧- العلاقة بين الانهك النفسي والالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الاطفال.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الأطفال المتواجرات في الرياض الحكومية التابعة إلى المديریات العامة للتربية الست وهي (الرصافة الأولى والثانية والثالثة والكرخ الأولى والثانية والثالثة) في مدينة بغداد/ المركز للعام الدراسي ٢٠١٥ – ٢٠١٦.

تحديد المصطلحات

أ-الإنهك النفسي: عرفه كلاً من :
 ١-ثورندايك (١٩٣٦): سلوك غير سوي يجعل الفرد يشعر بالاجهاد النفسي نتيجة تعرضه لظروف بيئية غير مناسبة (مليكه، ١٩٩٠: ٢٨ - ٣٢).
 ٢- كونسيني وآخرون (١٩٩٦): وصف لحالة تنتج عن زيادة مطالب العمل وعدم المساندة وعدم القدرة على الوفاء بالمطالب الموكلة للفرد وانخفاض مستوى العمل وسوء توظيف القدرات(consini&etal, 1996: 118).
 ٣- الخرابشة وعربيات (٢٠٠٥): حالة نفسية تصيب الفرد بالإرهاق والتعب نتيجة وجود متطلبات وابعاء اضافية يشعر معها الفرد أنه غير قادر على التكيف والتحمل مما ينعكس عليه سلبياً (الخرابشة وعربيات، ٢٠٠٥: ٣٠١).
 التعريف النظري للإنهك النفسي: وقد تبنت الباحثتان تعريف ثورندايك (١٩٣٦) لأنه التعريف أكثر وضوحاً وشمولاً عن بقية التعاريف.
 التعريف الاجرائي للإنهك النفسي: الدرجة التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال من خلال اجابتها على فقرات مقياس الإنهك النفسي الذي أعد لقياس هذا الغرض.

ب- الالتزام التنظيمي: عرفه كلاً من

- ١-(steers, ١٩٩٧): وهي تفاعل اربعة ابعاد التي حددها نموذج الالتزام مدى الحياة وهي الثقافة التنظيمية، والولاء التنظيمي والمسؤولية اتجاه المنظمة والرغبة بالاستمرار بالعمل في المنظمة (steers, 1997: 33).
- ٢- خير الدين والنجار (٢٠١٠): استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثم قبوله وايمانه بها وبأهدافها وقيمها. (خير الدين والنجار، ٢٠١٠: ١١).

٣- قاسمي (٢٠١١): حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق اهداف العاملين مع أهداف المؤسسة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر والتمسك بقيم وأهداف المؤسسة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (قاسمي، ٢٠١١: ٢٠).

التعريف النظري للالتزام التنظيمي: وقد تبنت الباحثتان تعريف (1997 steers), لأن التعريف أكثر وضوحاً وشمولية عن بقية التعاريف. التعريف الاجرائي للالتزام التنظيمي: الدرجة التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال من خلال اجابتها على فقرات مقياس الالتزام التنظيمي الذي أعد لقياس هذا الغرض.

ج- الحوافز: عرفه كلاً من

- ١- إيجرت (١٩٩٨): العملية التي تشجع وتوجه السلوك (إيجرت، ١٩٩٨: ١).
 - ٢- (1999, Mayo): هي مكافآت مادية ومعنوية ترفع من مستوى اداء الفرد عند ادائه لعمله الوظيفي وتشبع حاجاته الاساسية النفسية والاجتماعية التي تشجعه في بذل قصارى جهده في عمله (اللوزي، ١٩٩٥: ٣٧٦).
 - ٣- القريوني (٢٠٠٤): الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد (القريوني، ٢٠٠٤: ٣٠١).
- التعريف النظري للحوافز: وقد تبنت الباحثتان تعريف (مايو) (١٩٩٩، Mayo) لأن التعريف أكثر وضوحاً وشمولية من التعريف الأخرى. التعريف الإجرائي للحوافز: الدرجة التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال من خلال اجابتها عن فقرات مقياس الحوافز الذي أعد لقياس هذا الغرض.

الفصل الثاني: أ- النظريات التي فسرت الإنهاك النفسي:

١- نظرية التحليل النفسي Psychoanalytic Theory:

يعتبر فرويد Freud مؤسساً لتلك النظرية ؛ التي ترى أن للإنهاك النفسي جهات ثلاث: (أ) أن الإنهاك النفسي Burnout ينتج عن الإجهاد المتواصل الذي يتعرض له الفرد. (ب) أنه ناتج عن فقدان وظيفة ومثالية الأنا في علاقتها بالآخرين ذوي الدلالة في حياة الفرد. (ج) أنه ناتج عن الكف الذي يحدث للتفاعلات غير الملائمة أو المتعارضة (متولي، ٢٠٠٥: ٦٩). وبذلك فإن مدرسة التحليل النفسي نظرت للإنهاك النفسي على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة ، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل ، مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد، مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية ، أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف للرغبات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية، مما ينشأ عنه صراع بين تلك المكونات ينتهي في أقصى مراحلها بالإنهاك النفسي، أو أنه ناتج عن فقدان الأنا المثل الأعلى لها وحدوث فجوة بين الأنا والآخر الذي تعلقت به، وفقدان الفرد جانب

المساندة التي كان ينتظرها، كما أنه يمكن استعمال بعض فنيات مدرسة التحليل النفسي لعلاج الإنهاك النفسي كالتنفيس الانفعالي. Hakanen, etal, 2006: (496).

٢- النظرية السلوكية Behavior Therapy: أكد ثورندايك أن معظم أفعالنا متعلمة سواء السوية أو اللاسوية، ومن ثم يمكن تعديلها باستعمال قوانين التعلم إذا توافرت الظروف الملائمة، مع التركيز على السلوك الحاضر، وتوفير بيئة مناسبة (مليكه، ١٩٩٠: ٣٢). بذلك فالنظرية السلوكية تنظر للإنهاك النفسي - على ضوء عملية التعلم - على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة، فالمعلم مثلا الذي يعمل في مدرسة لا تتوفر فيها الوسائل التعليمية اللازمة، ويوجد بها مدير ومعلمين غير متعاونين، وكذلك المتعلمين لا تتوفر لديهم دافعية صادقة للتعلم، بل تقع عليه ضغوط من قبل الزوجة والأولاد، فضلا عن ارتفاع الكبير في الأسعار، كل ذلك يدخل تحت البيئة المحيطة بالمعلم وتلك البيئة بهذا الشكل غير مناسبة، وإذا لم يتعلم الفرد سلوكيات تكيفية مقبولة فإنه قد يتعلم سلوكا غير سوي يسمى الإنهاك النفسي Burnout، ومع ذلك فيمكن استعمال فنيات تعديل السلوك لمقابلة تلك المشكلة، ومن الفنيات السلوكية المفيدة في التصدي لمشكلة الإنهاك النفسي فنية التعزيز وزيادة الدعم للفرد، والضبط الذاتي من خلال السيطرة الذاتية على الضغط، والاسترخاء (Hakanen, etal, 2006:496). وقد تبنت الباحثتان نظرية ثورندايك في تفسير الانهاك النفسي.

٣- النظرية الوجودية: لقد اهتم الوجوديون بتوافر المعنى في الحياة لدى الفرد، ولذلك فإنهم يرجعون أغلب الاضطرابات إلى اضطراب المعنى في حياة الفرد، كما أن من مظاهر الإنهاك النفسي قلة توافر المعنى في الحياة؛ إذ أشار فيكتور فرانكل (٢٠٠١) إلى أن التوتر في حياة الفرد سببه الرئيسي فقدان المعنى، ويصفه بأنه فراغ وجودي، أو أنه إحباط لإرادة المعنى. (فرانكل، ٢٠٠١: ٥٧). وإن كان فرانكل (٢٠٠١) قد ركز على فقدان المعنى، فإن لانجلي (٢٠٠٣) Langle أضاف أن الإنهاك النفسي من وجهة النظر الوجودية يحدث من خلال: (أ) أن الفرد يبدأ حياته وعمله بمثل وأهداف عالية لا يمكنه تحقيقها مما يعرضه للصدمة. (ب) أن الفرد يحتاج للتقدير الذاتي كما أنه بحاجة للتقدير الاجتماعي من غيره، وهو عندما يفشل في تحقيق أهدافه فإنه يفقد نظرتة وتقديره لذاته، وكذلك احترام الناس له. (ج) حينئذ يحدث فقدان المعنى ويشعر الفرد بالفراغ الوجودي نتيجة نقص الطاقة النفسجسمية، وفقدان القدرة على التكيف، مما يؤدي لحالة من اللامبالاة مما يبدد حياة الفرد، ويصيبه بما يسمى الإنهاك النفسي. (Langle, 2003: 108). أن المنظور الوجودي للإنهاك النفسي يركز على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعا من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية

حياته، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته،
(Pines&Keinanm 2005: 626- 638).

ب- الدراسات التي تناولت الإنهاك النفسي

١-دراسة عبد الحميد (١٩٩٣): ومما هدفت إليه الدراسة معرفة العلاقة بين ضغوط العمل، والإنهاك النفسي والحالة الاجتماعية، على عينة مكونة من (٤٠٦) معلمة تعمل في التعليم العام السعودي في مراحل الثلاث بواقع (١٠٨) معلمة من المرحلة الابتدائية، (١٤٧) من المرحلة المتوسطة، (١٥١) من المرحلة الثانوية، وقد طبقت استبانة مصادر الضغوط في مهنة التدريس للباحثة، ومما توصلت إليه الدراسة أن المعلمات غير المتزوجات أكثر تعرضاً للإنهاك النفسي. (عبد الحفيظ، ١٩٩٣: ٢٠١ - ٢٣٢).

٢- دراسة القريوتي و الخطيب (٢٠٠٦): ومما هدفت إليه معرفة ما إذا كانت درجة الإنهاك النفسي تختلف باختلاف الحالة الاجتماعية، وفئة إعاقة الطالب، وجنس المعلم، وذلك على عينة تبلغ (٤٤٧) معلماً من الجنسين بالأردن، منهم (٣١١) متزوجاً، و(١٣٦) غير متزوج، و(١٦٣) معلماً للتربية الخاصة، و(٢٨٤) معلماً للعاديين، و(١٢٩) معلماً، و(٣١٨) معلمة، باستعمال مقياس الإنهاك النفسي لشرنك (Shrink 1996)، ومما توصلت إليه الدراسة عدم وجود فروق في الإنهاك النفسي ترجع لجنس المعلم، أو حالته الاجتماعية، بينما وجدت فرقا يرجع لفئة إعاقة الطالب؛ إذ نجد أن معلمي الإعاقة البصرية ومعلمي الموهوبين أعلى في درجة الإنهاك النفسي عن باقي الفئات. (القريوتي والخطيب، ٢٠٠٦: ١٣١ - ١٥٤).

٣- دراسة الحراملة (٢٠٠٧): ومما هدفت إليه معرفة العلاقة بين الإنهاك النفسي والحالة الاجتماعية للمعلم، وذلك على عينة من المعلمين عددهم (٤٧٢) معلماً من الجنسين، ممن يعملون في مدارس مدينة الرياض الثانوية الخاصة والحكومية، منهم (٣٧٨) معلماً متزوجاً، و(٩٨) أعزباً، ومن أدواتها مقياس ماسلاش Maslach، ومما توصلت إليه الدراسة أن هناك فروقا بين المعلمين المتزوجين مقارنة بالمتزوجين، أي أن الزواج يعتبر واقياً من الإنهاك النفسي (الحراملة، ٢٠٠٧: ٢٠).

٤- دراسة السيد (٢٠٠١): ومما هدفت إليه معرفة علاقة الإنهاك النفسي بالجنس، والخبرة، والمرحلة التي يعمل بها المعلم، وذلك على عينة من المعلمين تبلغ (٩٥) ممن يدرسون بمدارس الأمل بمحافظة أسوان، منهم (٥٠) معلماً، و(٤٥) معلمة، ومن أدواتها مقياس الإنهاك النفسي للمعلم إعداد الباحث، ومما توصل إليه أن المعلمات أكثر تعرضاً للإنهاك النفسي من المعلمين، وأن المعلمين الجدد أي الأقل خبرة أكثر شعوراً بالإنهاك النفسي من المعلمين الأكثر

خبرة، وأن معلمي المرحلة الابتدائية أكثر شعورا بالإرهاك النفسي من المعلمين في المرحلتين الإعدادية و الثانوية. (السيد، ٢٠٠١: ٨٣ - ١٠٧).

٥- دراسة الجمالي حسن (٢٠٠٣): ومما هدفت إليه معرفة أثر الجنس والخبرة ونوع الفئة التي يدرس لها المعلم وذلك على الإنهاك النفسي للمعلم، وذلك على عينة تبلغ (١٣٣) معلما من الجنسين يدرسون للفئات الخاصة في سلطنة عمان، منهم (٣٣) معلما، و(١٠٠) معلمة، و(٤٢) معلما للإعاقة العقلية، و(٤٥) معلما للإعاقة السمعية، و(١١) معلما للإعاقة، و(١٤) معلما للإعاقات المتعددة (كبار)، و(٢١) معلما للإعاقات المتعددة (أطفال)، ومن أدواتها مقياس ماسلاش و جاكسون Maslach & Jackson للإنهاك النفسي، ومما توصلت إليه عدم وجود فروق دالة إحصائية في الإنهاك النفسي ترجع للجنس، أو الخبرة التدريسية، وأن المعلمين الذين يعملون مع الإعاقات المتعددة (كبار) أكثر شعورا بالإرهاك النفسي في بعد الإجهاد الانفعالي (الجمالي وحسن، ٢٠٠٣: ١٥١ - ٢١١).

٦- دراسة تانج وبانج (٢٠٠٦) Tang & Pang: ومما هدفت إليه معرفة علاقة الإنهاك النفسي بالجنس والخبرة، لدى عينة تبلغ (٨٩٦) من المعلمين الصينيين من الجنسين وقد اختيروا من عشر مدراس متوسطة وأربع مدراس ابتدائية في ولاية "هيمان Human" في الصين، ومن الأدوات المستخدمة مقياس ماسلاش MBI، ومما توصلت إليه الدراسة أن الإنهاك النفسي لدى المعلمات أعلى من المعلمين، وأن المعلمين ذوي الخبرة الأكبر لديهم درجة أعلى من الإنهاك النفسي من ذوي الخبرة الأقل. (Tang & Pang, 2006: 82 - 85).

ج- النظريات التي فسرت الالتزام التنظيمي:

١- نظرية الحاجة للإنجاز (نظرية ماكلياند): تعد هذه النظرية الحديثة نسبيا وتركز على الحاجة للإنجاز ولذا نسميها "بنظرية الحاجة للإنجاز Need For Achievement Theory" وتحتل النظرية مكانة خاصة لدافعية العمل لأنها تتناول الخصائص الشخصية لبعض الأفراد التي تجعلهم ذاتيا وكأنا يندفعون طبيعيا للأداء ويتصرفون كما لو كانوا هم يملكون مصادر ذاتية لتحفيز أنفسهم فهناك أدلة كثيرة تبين بأن الأفراد يختلفون في مدى امتلاكهم لدوافع ذاتية للإنجاز والأداء العالي المتميز والنجاح في تحقيق الأهداف التي يلتزمون بتحقيقها والتي غالبا ما تكون أهداف عالية المستوى وتبين الدراسات بأن أمثال هؤلاء (الأشخاص الذين يملكون دافع قوي للإنجاز) يندفعون ذاتيا لأداء الأعمال المطلوبة منهم، وكذلك التقدم في مجال عملهم، علماً بأن مثل هؤلاء هم ضروريين لإشغال المواقع المهمة، خاصة الإدارية، إذ تضمن المنظمة بأنهم يحفزون أنفسهم ولا يحتاجون تحفيز من طرف خارجي وهذه سمة مهمة في القائد الإداري. (البرنوطي، ٢٠٠٠: ٤١٤). ومن خصائص ذوي الحاجة

للإنجاز يرى "مكلياند" بان الأفراد الذين يمتلكون حاجة إنجاز عالية يتمتعون بالخصائص الآتية:

أ- يفضلون ظروف عمل تسمح لهم بتحمل المسؤولية في حل المشكلات.
ب- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة. (البرنوطي، ٢٠٠٠: ٤١٩).

٢- نظرية YX لدوجلاس ماك جريجور (الطيب/ الشرير):
ولقد فند "دوجلاس ماك جريجور" هذا النوع من الفرضيات تحت عنوان نظرية X التي وصفها بالنظرية التقليدية للتوجيه والضبط وهي:
- الإنسان العادي بطبيعته يكره العمل ويحاول الابتعاد عنه كلما أمكنه ذلك.
- هذه الكراهية تحتم تهديد معظم الناس بالعقوبة لجعلهم يبذلون الجهد اللازم لإنجاز أهداف المؤسسة التي هي في تناقض مع أهدافهم.
- الإنسان العادي طموحاته قليلة نسبياً ويحاول الحصول على قليل من المسؤولية فهو يفضل أن يوجه ولا يوجه والبحث عن الأمان الاقتصادي قبل كل شيء.

- وقد لاحظ ماك جريجور من خلال اتصالاته بعدد كبير من المديرين أن هناك فئتين منهم: الفئة الأولى من المديرين تطبق نظرية X والتي تنظر إلى الفرد العادي على أنه بطبيعته كسول لا يود العمل ولا يعمل إلا قليل لا طموح له ويكره المسؤولية أي أنه يفضل أن يقاد بدلاً من أن يقود أضف إلى ذلك لأنه الإنسان المنغلق داخلياً أي أنه لا يهيمه أهداف المنظمة وكل ما يهيمه ذاته فقط كذلك هو شخص قابل للتغير بطبيعته. (بربر، ١٩٩٧: ١٠٥).

ويعتقد ماك جريجور بأن الأبحاث الحديثة في علوم السلوك قد أوضحت أن الافتراضات البديلة فيما يسميه بنظرية Y قد تكون أكثر صحة من مبادئ نظرية X وهي كالتالي:

- بذل الجهد الجسماني والعقلي في العمل أمر طبيعي مثله مثل التعب والراحة.
- إن الضبط الخارجي والتهديد بالعقاب ليست الوسيلة الوحيدة لتحسين الأداء اللازم لتحقيق أهداف المؤسسة فيمكن أن يضبط نفسه ويلتزم بها. وإذا كنت مديراً يتبع النظرية Y ولأجل تحفيز موظفيك واستغلال قدراتهم فعليك أن تمنحهم المسؤولية ويتخذون القرارات الخاصة بهم ويقدمون الاقتراحات وينفذونها وتكافئهم بطرق مختلفة وليس المال فحسب (إيجرت، ١٩٩٨: ٧٥).

ثالثاً: نظرية أبعاد الالتزام التنظيمي ل (steers, 1997) / اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر بوتر رائداً من الرواد في هذا الجانب، من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما التطابق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة، وفي إحدى الدراسات التي أجراها ستيرز (steers, 1997) تمت الاستعانة بالالتزام

الاسمي وأحداث الماضي، للتعبير عن الالتزام التنظيمي (خضير وآخرون، ١٩٩٦ ، ٧٨). وقد كانت أعراف الالتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدي الحياة، وتم تسمية كل من الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، فضلا عن الثقافة التنظيمية، أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي وهي كالآتي:

١-الولاء التنظيمي: يرى بوتر وزملاءه أن الولاء التنظيمي يعرف بأنه " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويعرفه بوكائن على انه " عدم رغبة العالمين في ترك المنظمة التي يعملون فيها لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية. (العتيبي و السواط، ١٩٩٧ ، ١٨).

٢-المسؤولية اتجاه المنظمة: المسؤولية اتجاه المؤسسة تعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، والمسؤولية في معناها العام هي المؤاخذه أو التبعية وقد يكون من الصعب تحديد مفهوم المسؤولية الإدارية أو قياسها بسبب تعارض الآراء حول هذا المفهوم إلا أنه يمكن حصر معناها في معنيين رئيسيين هما المسؤولية القانونية والأخلاقية (عبد الرازق، ١٩٩٨ ، ٣٥٠).

٣-الرغبة بالاستمرار بالعمل في المنظمة: يتمثل بعد الالتزام بالاستمرار بالعمل في المنظمة ببعد الالتزام التنظيمي المستمر، وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى (يوسف، ١٩٩٩ ، ٤٩٢).

٤- الثقافة التنظيمية في المؤسسة هي: " مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم. (عزاوي، ٢٠٠٦ : ٦١). وقد تبنت الباحثتان نظرية ستيرز في تفسير الالتزام التنظيمي.

د- الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

١-دراسة " العوفي (٢٠٠٥) :وهدف البحث التعرف الى على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق فضلا عن التعرف الى على مستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق في منطقة الرياض، والوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية لمنسوبي هيئة الرقابة والتحقيق في اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية ، والكشف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق . قامت منهجية الدراسة

على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استعمال أسلوب الحصر الشامل في هذه الدراسة والاستبانة كأداة رئيسية في الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:- وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي، وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي. (العوفي، ٢٠٠٥: ٦٧).

٢- دراسة حنونة (٢٠٠٦): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل: (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل ونوع الوظيفة)، أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فتحدت عينة الدراسة ب ٣٤٠ موظف وموظفة وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية التالية: (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي) في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة في مستوى الالتزام تعزى إلى متغير الجنس ومكان العمل. قامت منهجية الدراسة على المنهج الوصفي المسحي فكانت ١٠٣ مشرفا تربويا و ١٧٥ مشرفة تربوية، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات في الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا ومن الالتزام، فضلا عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا للتخصص لصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور. (حنونة، ٢٠٠١: ٢٩).

١- دراسة الحربي (٢٠١٠): هدفت الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات تتمثل العدالة التنظيمية في (السن، المستوى التعليمي، مدة الخدمة) والالتزام التنظيمي يتمثل في الالتزام الاتجاهي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري، وقامت منهجية الدراسة على عينة قوامها ٣٣٠ مفردة وتم استعمال الاستبانة كأداة مناسبة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن الأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية تؤثر بشكل معنوي على الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي، كما أوضحت نتائج الدراسة أن عدالة الإجراءات هي أكثر أنواع العدالة التنظيمية تأثيرا على الالتزام التنظيمي المستمر، إذ أن إدراك الفرد لمدى عدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على مستقبله الوظيفي يؤثر بشكل معنوي على بقاء الفرد واستمراره في العمل بالمنظمة حفاظا على المكانة المادية والمعنوية التي يحصل عليها من العمل. (الحربي، ٢٠١٠: ٣٥).

هـ- تقسيم الحوافز من اذ طبيعتها:

أ- حوافز مادية: والحافز المادي هو الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي، وهي التي تقوم بإشباع حاجات الإنسان الأساسية فتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهم في العمل، وتجنيد ما لديهم من قدرات، والارتفاع بمستوى كفايتهم ، ومن هذه الحوافز الراتب والمكافآت التشجيعية والعلاوات ، والمشاركة في الأرباح ، والمكافآت عن الاقتراحات (اللوزي ، ١٩٩٥ م ، ص ٣٧٦). وبصفة عامه يمكن القول بأن الحوافز المادية تعتبر من أهم العوامل وأكثرها تأثيراً في اندفاع الفرد برغبة وإخلاص للعمل، متى كانت تلك الأجور مناسبة وكفيله بإشباع متطلبات الفرد، وعلى العكس من ذلك فإن الأجر المتدني وغير المكافئ للجهود المبذولة للعمل ، الذي لا يلبي مطالب العامل وحاجاته عامل هام في إهمال العامل لعمله وتدني كفاءته الإنتاجية (الحارثي، ١٩٩٩ م ، ص ٣٧ - ٣٨). وقد أجمعت التجارب والبحوث العلمية على أن الحوافز المادية وحدها ليست كافية مالم تساعدها أنواع أخرى من الحوافز . وتكون الحوافز المادية على أشكال مختلفة منها:

- ١ - الأجر: ويعد من أهم الحوافز المادية وكلما كان كبيراً كان له دور كبير في إشباع أكبر قدر من الحاجات مما يعطي رضا وظيفي أكبر.
- ٢ - المكافآت: التي يتقاضاها بعض العاملين لقاء أعمال غير عادية يقومون بها .
- ٣ - مكافآت العمل الإضافي: بعض الأعمال فيها أوقات العمل أكثر من الساعات المعتادة مما يستدعي إعطاء حافز مادي للعمل الإضافي.
- ٤ - المشاركة في الأرباح: إذ تقوم بعض الإدارات بإعطاء عاملها أسهما في شركاتها لتحفيز العاملين.
- ٥ - الترقيّة: لما لها من دور كبير في تحفيز العاملين وتعد حافزاً مادياً لأنها غالباً ما تتضمن زيادة الأجر كما يمكن أن تكون حافز معنوي إذ يترتب عليها وظيفة ذات مستويات أكبر.
- ٦ - التأمين الصحي: يعتبر من الحوافز التي تقدمها بعض المؤسسات لعاملها وأسرهم ويعتبر تخفيف للأعباء المالية.
- ٧ - العلاوات الدورية والاستثنائية: وهي من الحوافز المادية الجيدة التي تحفز العاملين لأداء أفضل.
- ٨ - السكن والمواصلات: إذ يعتبر في نظر العاملين حافزاً جيداً لما فيه من تخفيف لعبئ النفقات.
- ٩ - ربط الأجر بالإنتاج: وذلك لإيجاد علاقة طردية بين كل من الأجر والإنتاج فكلما زاد الإنتاج زاد دخل العامل.
- ١٠ - الضمان الاجتماعي (مكافأة الخدمة) وهو ضمان المستقبل بعد بلوغ سن التقاعد أو للظروف الصحية التي قد توقعه عن العمل وفي الحالتين يوفر الضمان الاجتماعي ضماناً مادياً لحياة كريمة. (حسن، ٢٠٠٢، ١٦٢).

وهناك عدة أنواع من الحوافز المعنوية (عبد الوهاب، ١٩٨١ م، ص ٣٦ - ٤٥) مثل:

١- الوظيفة المناسبة: إذ تتبع أهميتها من أنها تجعل الطريق ممهدا للموظف لكي يبرز طاقاته وإمكاناته.

٢- الإثراء الوظيفي: وأسلوب الإثراء الوظيفي يعمل على تنويع واجبات الوظيفة ومسئوليتهم والتجديد في أعبائها بالشكل الذي يهيئ لشاغلها أن يجدد قدراته ويطور مهارته بمقابلته هذه الأعباء والمسئوليات.

٣- المشاركة في اتخاذ القرارات: ويعني ذلك إشراك الموظفين أو العاملين عند اتخاذ القرارات التي لها علاقة بأعمال العاملين.

٤- الترقية: إذ تعتبر حافز معنوي إلى جانب كونها حافز مادي، إذ أنها تحمل معها زيادة في الأعباء والمسئولية وتأكيد الذات.

٥- الباب المفتوح: ويدخل ضمن الحوافز المعنوية التي تقدم لإشباع حاجات تأكيد الذات واحترام الآخرين ويعني الباب المفتوح السماح للعاملين بتقديم المقترحات والآراء التي يرونها مباشرة إلى رؤسائهم.

٦- لوحات الشرف: ويعني ذلك إدراج أسماء المتميزين في العمل في لوحات الشرف داخل المنظمة مما يزيد ولائهم ويدفعهم للمزيد من الجهد.

٧- أنواط الجدارة: ويعني ذلك تقديم أنواطاً للإنتاجية العالية كتقدير العاملين الذين يحققون ابتكارات داخل العمل.

٨- المركز الاجتماعي: فالوظيفة التي تحقق للإنسان مركزاً اجتماعياً مرموقاً تعد حافزاً إيجابياً وتمثل إشباعاً لحاجات الإنسان والمركز الاجتماعي من الأمور التي يسعى الفرد إلى اكتسابها والحفاظ عليها.

٩- تسلم الأوسمة: وهذا الحافز الإيجابي يعطي لمن كانت خدماته كبيرة أو جليلة ويعد هذا الحافز دافعاً للعاملين لإبراز قدراتهم وأحقيتهم بالتقدير والاحترام. كما قسم (أبو الكشك، ٢٠٠٦: ١٣٧ - ١٤٠).

و- النظريات التي فسرت الحوافز:

أولاً: النظرية الكلاسيكية (فريدريك تايلور): وهي نظرية مدرسة الإدارة العلمية التي طبق فيها فريدريك تايلور الإنسانية العلمية التي ساعدت الإدارة على زيادة الإنتاج في زمن أقل وبجهد معقول مع تجاهل آدمية الفرد وأساسها:

- يؤدي تطبيق الأساليب العلمية في العمل إلى الكفاية في الإنتاج وإيجاد مقاييس ومعايير دقيقة لتأدية وتنفيذ العمل في زمن أقل وجهد محدود عن طريق استعمال الزمن والحركة في تحديد مستويات العمل.

- إن تطبيق الحوافز النقدية يؤدي إلى زيادة الإنتاج بمجهود وزمن معقولين وإن الحوافز المادية هي الأساس لحفز الأفراد وزيادة الإنتاج (بربر، ١٩٩٧، ١٠٣) وقد أثبت تايلور أنه يمكن زيادة الحافز على الإنتاج والتحكم فيه من خلال نظام الأجور، فكل زيادة في الأجر يصاحبها زيادة في الإنتاجية، وكل

إنتاجية أعلى يصاحبها أو يقابلها أجر أعلى وهكذا، ولا تمنح الحوافز المادية إلا للفرد الممتاز الذي يحقق المستويات المحددة للإنتاج أو يزيد عليها، أما الفرد المنخفض الأداء الذي لا يصل إنتاجه إلى المستوى فعلى الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله، وأثناء دراسته قام بدراسة دقيقة للعمل الصناعي في كل مرحلة من مراحلها، ذلك بتحليل العمل إلى حركاته وعملياته الأولية. (الشنواني، ١٩٩٢: ٤٩١).

ثانياً: نظرية العلاقات الإنسانية. (التون مايو ١٩٩٩): جاءت هذه النظرية كرد فعل للنظرية الكلاسيكية وتقوم هذه النظرية على أهمية فهم الأفراد أياً كان مستواهم لبعضهم البعض من اذ سلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك والمشاركة الجماعية، وصاحب هذه النظرية هو "التون مايو" وزملائه في مصانع هاوتورن بمدينة شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية. اذ ترى هذه النظرية أن الحوافز المادية فقط لن تؤدي وحدها إلى رفع معدلات الأداء بل يجب أن تستعمل حوافز أخرى معنوية. اذ تقترض هذه النظرية أن الفرد بطبيعته نشيط، ويحب العمل وطموح ولا تنحصر حاجاته في الأشياء المادية والأمان بل تتعداها إلى أشياء معنوية مثل حاجات نفسية واجتماعية. وشار مايو الى ان الحوافز هي مكافآت مادية ومعنوية ترفع من مستوى اداء الفرد عند ادائه لعمله الوظيفي وتشبع حاجاته الاساسية النفسية والاجتماعية التي تشجعه في بذل قصارى جهده في عمله (اللوزي، ١٩٩٥: ٣٧٦). (البرنوطي، ٢٠٠٠: ٤١٢). وقد تبنت الباحثتان نظرية مايو في تفسير الحوافز.

ثالثاً- نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو (الهرمية): الحاجة هي شعور شخصي بالرغبة في الحصول على شيء معين ويرافق هذا الشعور عادة إحساس بالحرمان والتوتر وعدم الرضا وهذا ما يدفع الشخص للسعي من أجل تلبيةها من خلال بذل الجهد المطلوب منه. ومؤسس هذه النظرية عالم النفس "ابراهيم ماسلو Maslow Abraham" وهي من أولى النظريات المهمة لتفسير سلوك الإنسان في مجال العمل وتتخلص افتراضاتها فيما يلي:

أ- يملك الإنسان حاجة نفسية مركزية تحرك سلوكه هي الحاجة لتحقيق الذات وهي التي تفوق كل فرد لمواصلة نموه وتعلمه ونضجه، وبطريق يبدو هادفاً وموجهاً وليس عشوائياً مشتتاً. -للإنسان مجموعة كبيرة من الحاجات الفرعية الضرورية لتحقيق الذات هذه الحاجات تنتظم في خمسة مستويات أساسية ج- المستويات الخمسة هي: الحاجات الفسيولوجية، الحاجات للأمان، الحاجات إلى الحب والانتماء، الحاجات للتقدير الاجتماعي والحاجات الذاتية (وهي الخاصة بتحقيق الذات) د- تترتب من اذ الأولوية للبقاء على شكل هرم، تدرج فيه بترتيب واحد من الأكثر إلحاحاً: فالحاجات الفسيولوجية هي أكثر أولوية

الحاجات للبقاء تليها حاجات الأمن ثم الحب والانتماء ثم التقدير ثم الذاتية وبهذا يمكننا أن نرسمها على شكل هرم أولويات. (البرنوطي، ٢٠٠٠: ٤١٣).

رابعاً- نظرية العاملين لهرزبورغ (رجل النمو): قدم هذه نظرية العالم "فريدريك هرزبورغ" كمحاولة تفسير العلاقة بين دوافع الإنسان ورضاه وإنتاجيته أو جده لأداء الأعمال التي يكلف بها، تركز النظرية على تأثير الحوافز المختلفة التي تعرضها المنظمة على العاملين، كما تهتم بتفسير العلاقة بين الرضا والدوافع الإنتاجية. و تسمى هذه النظرية بثنائية العوامل لأنها ترى بان العوامل هي نوعين من اذ أثرها على الدافعية.ومن العوامل المحفزة: أي التي تدفع الفرد للعمل والأداء المتميز فهي تشمل:- وظيفة مثيرة – عمل يبعث التحدي – فرص للإنجاز – التقدير – التقدم. كما يؤدي وجود العوامل الدافعة أو المحفزة إلى درجة عالية من الرغبة في العمل والرضا عن الوظيفة.ومن العوامل الصحية: أي العوامل التي تطهر بيئة العمل من الشكوى والتذمر وتشمل: - الراتب المدفوع – الإشراف – ظروف العمل – الأمان الوظيفي – المكانة أو المنزلة(إيجرت، ١٩٩٨، ٥).

ي- الدراسات التي تناولت الحوافز:

١-دراسة الشمخي (١٩٨٠ م):هدفت الدراسة الوصول إلى نظام سليم للحوافز المادية في المنشآت الاقتصادية وذلك بصورة وضع قواعد خاصة لبرنامج دقيق لتقييم ووصف العمل، معتمد في ذلك التمييز بين العمل الفني والعمل الإداري، ومركزا على دراسة الوقت والحركة. وأوصت الدراسة بتصحيح جدول الأجور وذلك بالربط الدقيق بين الإنتاجية والحوافز. كما أوصت بإقامة جهة مركزية عليا تشريعية تخطيطية متخصصة تتولى مهمة إقامة نظام عامل لحوافز الاقتصادية (المادية) يمكن تطبيقه في المنشآت الاقتصادية المختلفة. (الشمخي، ١٩٨٠: ٢٣).

٢- دراسة عبد الوهاب (١٩٨١م):هدفت الدراسة إلى:-

(١) التعرف الى على العوامل الوظيفية المؤثرة فيها وأنواع الحوافز التي يفضلها الأفراد.

(٢) المزايا والمشكلات التي يرونها في الحوافز التي قدمتها لهم الإدارة.

(٣) التعرف الى على أهم السبل لتحسين نظم الحوافز والحصول منها على النتائج المطلوبة وهيرضا الأفراد وزيادة الكفاءة الإنتاجية وفعالية الوصول إلى الأهداف. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج هي:-

أ.أن الموظفين في عينته محفزون جداً اذ دلت النتائج على أن الصورة العامة هي الرضا عن مجموعة من العوامل الوظيفية الحيوية مثل أهمية الوظيفة التي يؤديها الموظف، الرواتب وفرص الترقية، جماعة الزملاء، فرص سماع الاقتراحات.

ب. أوضحت الدراسة أن شاغلي الوظائف الإشرافية أكثر رضاً عن الحوافز الموجودة في العمل من شاغلي الوظائف غير الإشرافية.

ج. أن الموظفين بكافة مستوياتهم يهتمون بالعوامل الذاتية والداخلية للوظيفة ويعطون أهمية كبيرة للحوافز المادية.

د. كما توصلت الدراسة إلى أنواع الحوافز التي يطمع الموظف للوصول إليها مثل: زيادة البدلات والرواتب. أما الحوافز المعنوية مثل تقدير المجهود والابتعاث الدراسي. (عبد الوهاب، ١٩٨١: ٤٧).

٣- دراسة إبراهيم (٢٠٠٣): هدفت الدراسة توضيح اثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة، ومن النتائج الهامة أيضاً إجماع الموظفين على أن هناك عديد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين، عدم تطبيق الحوافز بالعدل، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز) ومن النتائج أيضاً أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وان هناك أنواعاً أخرى من الحوافز يجب أن يحصلوا عليها، لذلك توصل البحث إلى أن الحرمان من الحافز يؤدي إلى (التأثير على درجة التعاون بين الزملاء، زيادة حدة الصراع داخل الجامعة، التأثير على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها). (إبراهيم، ٢٠٠٣: ١١).

الفصل الثالث: إجراءات البحث: يتضمن هذا الفصل أهم إجراءات البحث من اذ تحديد المجتمع واختيار العينة وإجراءات أعداد أداة البحث فضلاً عن الوسائل الإحصائية التي أعتمد عليها في تحليل النتائج وبالشكل الآتي:

أولاً: مجتمع البحث: يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة، ويتكون البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في مديريات التربية الست في مدينة بغداد وقد تألف مجتمع البحث الحالي من (١٩٦٦) معلمة في رياض الأطفال للعام الدراسي ٢٠١٥ - ٢٠١٦ م موزعين على (١٧١) روضة من رياض الأطفال وقد تم الحصول على اعداد المعلمات بمساعدة وزارة التخطيط في وزارة التربية ملحق (١).

ثانياً: عينة البحث: يقصد بالعينة جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، إذ بلغت عينة البحث الحالي (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال التابع لمديريات التربية الست في مدينة بغداد إذ اختيرت عينة البحث

بالطريقة العشوائية من (١٧١) روضة من رياض الاطفال وبنسبة (٥%) من العينة الأصلية ملحق (٢).

ثالثاً: أدوات البحث: قامت الباحثة بأعداد (٣) مقاييس الأول الانهاك النفسي لمعلمات رياض الاطفال والثاني مقياس الالتزام التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال، والثالث مقياس الحوافز لمعلمات رياض الاطفال، على وفق الخطوات التالية:

١- أعداد لها ثلاثة استبيانات مفتوحة الأول عن الانهاك النفسي لمعلمات رياض الاطفال المتمثل بالسؤال المفتوح الآتي (ما هي الضغوط التي تتعرضين لها في عملك داخل الروضة). السؤال المفتوح الثاني يمثل الالتزام التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال وهو (كيف تتصرفين مع التعليمات التي تصدر من ادارة الروضة). السؤال المفتوح الثالث يمثل الحوافز لمعلمات رياض الاطفال وهو (ما هي الأمور الإيجابية التي تجعل عملك ممتع داخل الروضة؟)

٢- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة اذ تبنت الباحثتان النظرية السلوكية عن بناء مقياس الانهاك النفسي كما تبنت الباحثتان نظرية (steers, 1997) عن بناء مقياس الالتزام التنظيمي وتبنت الباحثتان نظرية العلاقات الانسانية ل (التون مايو) (١٩٩٩) للحوافز عند بناء مقياس الحوافز.

٣- من تحليل استجابات معلمات رياض الاطفال والاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة التي تم ذكرها في الفصل الثاني، ثم التوصل إلى أعداد فقرات مقياس الانهاك النفسي المتكون من (٣٤) فقرة.

٤- أعداد فقرات مقياس الالتزام التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال المتكون من (٥٣) فقرة.

٥- أعداد فقرات مقياس الحوافز لمعلمات رياض الاطفال المتكون من (٣٦) فقرة.

الصدق الظاهري للمقاييس: يشير أيبل (Ebel) أن الصدق الظاهري يتحقق من خلال قيام مجموعة من الخبراء بفحص الفقرات وتقدير مدى ملائمتها للسمة المقاسة ومن أجل التحقق من صلاحية الفقرات في رصد الانهاك النفسي والالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الاطفال، ثم عرض المقاييس على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس والاختبارات كما في ملحق (٣) مع عرض تعاريف الانهاك النفسي والالتزام التنظيمي والحوافز، وطلب منهم الحكم على صلاحية كل فقرة من الفقرات، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها تبين أن نسبة الاتفاق هي (١٠٠%)، وبهذا اكتسبت الفقرات خاصية هذا النوع من الصدق، ومن ثم عد الاختبار صادقاً ظاهرياً، اذ عد بلوم فقرة الاختبار صادقة إذا حصلت على موافقة (٧٥%) من الحكم (Ebel, 1972:555).

رابعاً: التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس الثلاثة:- احتسبت معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقاييس الثلاثة باستعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعة العليا والدنيا وكانت جميع الفقرات في جميع المقاييس الثلاثة ذات قدرة على التمييز بدرجة عالية.

أ- ٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقاييس الثلاثة: كما أظهرت ان جميع الفقرات في المقاييس الثلاثة ذات معامل ارتباط دال لأن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يدل على أن فقرات المقاييس الثلاثة ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس وبشكل يتعدى الصدفة. خامساً: الثبات: يعد الثبات شرطاً من شروط المقياس (الإمام، وآخرون، ١٩٩٠: ١٤٣) على الرغم من أن كل مقياس صادق ثابت إلا أن الصدق صفة نسبية وليست مطلقة فلا يوجد مقياس عديم الصدق وتام الصدق (أبو لبدة، ١٩٨٧: ٢٤٤) لذلك يعد حساب الثبات أمراً ضرورياً ويشير الثبات إلى الدقة والاتساق في درجات المقياس التي يفترض أن تقيس ما يجب قياسه أي يعطي المقياس نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيقه على المجموعة نفسها ، وقد استخراج الثبات على عينة حجمها (٤٠٠) معلمة من رياض الاطفال، ولمتطلبات البحث فقد اعتمدت الباحثتان على استخراج الثبات :

١-معامل الاتساق الداخلي باستعمال اسلوب (ألفا كرونباخ) وتم استخراج معامل الاتساق الداخلي للمقاييس الثلاثة باستعمال معادلة ألفا كرونباخ إذ بلغ ثبات (ألفا) لمقياس الانهاك النفسي (٠,٨١) وهو معامل ثبات عال وبلغ ثبات (ألفا) لمقياس الالتزام التنظيمي (٠,٨٧) وهو معامل ثبات عال وبلغ ثبات (ألفا) لمقياس الحوافز (٠,٨٦) وهو معامل ثبات عال أيضاً.

طريقة تصحيح المقاييس الثلاثة: يتألف مقياس الانهاك النفسي بصورته النهائية من (٣٤) فقرة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (١٠٢) هي أعلى درجة و (٣٤) هي أدنى درجة ومتوسط نظري (٦٨) درجة، ملحق (٤).

أما مقياس الالتزام التنظيمي فيتألف من (٥٣) فقرة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (١٥٩) هي أعلى درجة و(٥٣) هي أدنى درجة ومتوسط نظري (١٠٦) درجة، ملحق (٥).

وتألف الحوافز من (٣٦) فقرة وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (١٠٨) هي أعلى درجة و(٣٦) هي أدنى درجة ومتوسط نظري (٧٢) درجة، ملحق (٦).

سادساً: التطبيق النهائي: بعد أن استكملت الباحثتان أعداد المقاييس الثلاثة وهو مقياس الانهاك النفسي ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس الحوافز بشكلهم النهائي الملاحق (٤)،(٥)،(٦)، وبعد أن توافرت فيها شروط ومواصفات الأداة الجيدة وأصبحت جاهزة للتطبيق تم تطبيق المقاييس الثلاثة على عينة البحث

الأساسية والبالغ عددها (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال خلال الفترة (١٨ / ٢ - ١ / ٤ / ٢٠١٦) م. سابعاً: الوسائل الإحصائية: استخدمت الباحثان عدد من الوسائل الإحصائية والرياضية لمعالجة البيانات بغية التحقق من أهداف البحث بواسطة اعتماد برنامج الحاسوب الآلي (spss).

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

١- تعرف الى الانهاك النفسي لدى معلمات رياض الاطفال :لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، واطهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (٤٥،٥٥٩) اعلى من القيمة الجدولية (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) ، مما يعني ذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة ، وهذا يشير ان معلمات رياض الاطفال لديهن انهاك نفسي وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١) نتائج الاختبار التائي للتعرف الى على دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفري لمقياس الانهاك النفسي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
الانهاك النفسي	٤٠٠	٧٢،٦٨٠٠	٩،٩٨٦٣	٦٨	٣٩٩	١٤٥،٥٥٩	١،٩٦	٠،٠٥

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٣٣٩) تساوي (١،٩٦)

٢- تعرف الى الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال : لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، واطهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (١٥٩،٧٨٣) اعلى من القيمة الجدولية (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) ، مما يعني ذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة ، وهذا يشير ان معلمات رياض الاطفال لديهن التزام تنظيمي وجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) نتائج الاختبار التائي للتعرف الى على دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفري لمقياس الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي الفرضي	الانحراف المعياري المعياري	المتوسط الحسابي الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
٠,٠٥	١,٩٦	١٥٩,٧٨٣	٣٩٩	١٠,٦	١٥,٤١٧	١٢٣,٤٨٢	٤٠٠	الالتزام الاول

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٣٩) تساوي (١,٩٦)

٣-تعرف الى الحوافز لدى معلمات رياض الاطفال : لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (٧٩,٦٧٧) اعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) ، مما يعني ذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة ، وهذا يشير ان معلمات رياض الاطفال يحصلن على حوافز مادية ومعنوية وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)نتائج الاختبار التائي للتعرف الى على دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفري لمقياس الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي الفرضي	الانحراف المعياري المعياري	المتوسط الحسابي الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
٠,٠٥	١,٩٦	٧٩,٦٧٧	٣٩٩	٧٢	١٠,٤٤٠	٤١,٥٩٢	٤٠٠	الحوافز

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٣٩) تساوي (١,٩٦)

٤-التعرف الى على العلاقة بين الانهاك النفسي والالتزام التنظيمي لدى معلمات الرياض : -من اجل التعرف الى على هذا الهدف تم معالجة البيانات احصائيا باستعمال معامل ارتباط (بيرسون) لحساب العلاقة بين درجات افراد العينة على مقياس الانهاك النفسي ودرجاتهم على مقياس الالتزام التنظيمي ، فتبين ان هناك ارتباطا موجبا دال احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) بين كل من الانهاك النفسي والالتزام التنظيمي اذ بلغت قيمة الارتباط بين المتغيرين (٠,٥٦٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) اعلى من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨)

٥-التعرف الى على العلاقة بين الانهاك النفسي و الحوافز لدى معلمات الرياض

من اجل التعرف الى على هذا الهدف تم معالجة البيانات احصائيا باستعمال معامل ارتباط (بيرسون) لحساب العلاقة بين درجات افراد العينة على مقياس

الانهك النفسي ودرجاتهم على مقياس الحوافز ، فتبين ان هناك ارتباطا موجبا ضعيفا احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) اذ بلغت قيمة الارتباط بين المتغيرين (٠,٠٧٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) اعلى من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨).

٦- التعرف الى على العلاقة بين الالتزام التنظيمي و الحوافز لدى معلمات الرياض :

من اجل التعرف الى على هذا الهدف تم معالجة البيانات احصائيا باستعمال معامل ارتباط (بيرسون) لحساب العلاقة بين درجات افراد العينة على مقياس الالتزام التنظيمي ودرجاتهم على مقياس الحوافز ، فتبين ان هناك ارتباطا موجبا ضعيفا احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) بين المتغيرين اذ بلغت قيمة الارتباط بين المتغيرين (٠,٠٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) اعلى من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨).

٧-الكشف عن العلاقة بين الانهك النفسي والالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الاطفال:من خلال التعرف الى على مدى مساهمة كل من الالتزام التنظيمي والحوافز في الانهك النفسي بالنسبة لعينة البحث الكلية . لاجل تحقيق هذا الهدف استعملت الباحثان الاداة الاحصائية المتمثلة بتحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression) في تحليل البيانات لغرض امكانية التنبؤ في متغير الانهك النفسي من خلال المتغيرات المستقلة (الالتزام التنظيمي والحوافز) ، وقد تبين ان معامل الارتباط المتعدد بلغ (٠,٥٦٢) وهو دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تبين هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين متغيرات البحث الثلاثة ، كما تبين ان المتغيرات المستقلة لها القدرة في التنبؤ بقيم المتغير التابع من خلال معامل التحديد (R2) اذ بلغ (٠,٣١٦) ، وهذا يعني ان هناك تباينا مشتركا بين المتغيرات نسبته (٠,٣١٦) وما تبقى من هذه النسبة يرجع الى عوامل اخرى والجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤) الارتباط المتعدد في تاثير كل من درجات مقياس الالتزام التنظيمي ودرجات مقياس الحوافز في درجات مقياس الانهك النفسي للعينة ككل

المتغيرات	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	خطا التقدير
العلاقة بين الانهك النفسي والالتزام التنظيمي والحوافز	٠,٥٦٢	٠,٣١٦	٠,٣١٣	٨,٢٨٧٩

اما القيمة الفائية المحسوبة (F . Retio) فقد بلغت (٩١,٥٤٣) درجة وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجتي حرية (٣٩٦,٢) عند مقارنتها بالقيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٠١) يوضح ذلك .

جدول (٥) تحليل الانحدار المتعدد للتعرف الى على مدى مساهمة كل من الالتزام التنظيمي والحوافز في الانهاك النفسي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية
الانحدار المتبقي الكلي	١٢٥٧٦،٢١٤ ٢٧٢٠١،٢٥٠ ٣٩٧٧٧،٤٦٤	٢ ٣٩٦ ٣٩٨	٦٢٨٨،١٠٧ ٦٨،٦٩٠	٩١،٥٤٣	٣،٠١

اما خلاصة الانحدار المتعدد للتعرف الى على الاسهام النسبي المعياري لكل من الالتزام التنظيمي والحوافز ، فقد استعملت الباحثتان (معامل بيتا Beta) . وقد تبين ان الالتزام التنظيمي حظيت باسهام اعلى ، اذ بلغ معامل بيتا (٠،٥٦٠) درجة ، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٣،٤١٧) وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦) اما الحوافز فقد حظي باسهام اقل اذ بلغ معامل بيتا (٠،٠٢٠) درجة ، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٠،٤٧٤) درجة عند مستوى دلالة (٠،٠٥) والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦) خلاصة الانحدار المتعدد للانهاك النفسي مع متغيرات البحث

المتغيرات	B معامل الانحدار النسبي للمتغيرات	Beta الاسهام النسبي المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الاحتمالات	القيمة التائية الجدولية
الالتزام التنظيمي	%٣٦٣	%٥٦٠	١٣،٤١٧	دال	١،٩٦
الحوافز	%١٩	%٤٧٤	٠،٤٧٤		

مناقشة النتائج: اظهرت النتائج هناك انهاك نفسي تعاني منه معلمات رياض الاطفال نتيجة عملها مع شريحة هم الاطفال من عمر (٤ - ٥) سنوات يحتاجون الى جهد نفسي وجسمي وعقلي للتعامل معهم وهذا ما فسرتة النظرية السلوكية التي اعتبرت الانهاك النفسي حالة داخلية ناتجة عن عوامل بيئية ومضطربة اذا ما ضبطت امكن خلالها تقليل الانهاك النفسي وهذا ما يتفق مع ما توصلت اليه دراسة (السيد ، ٢٠٠١) .

كما اظهرت النتائج وجود التزام تنظيمي لدى معلمات الرياض اذ ان شريحة الموظفين بصورة عامة في العراق وشريحة المعلمات في الرياض بصورة خاصة لديهم التزام تنظيمي ويبدلن جهدا في العمل ولديهن ارتباط قوي كلا

حسب طبيعة عملهم ويرجع ذلك الى الحرص الذي يتمتعن به معلمات رياض وجهت للاطفال الصغار والامومة العالية لديهن وهذا ما فسره (Steers,1997) بان المعلمة لديها ابعاد اربعة تلتزم بها تنظيمها وهي (الثقافة التنظيمية ، والولاء التنظيمي ، والرغبة بالاستمرار في العمل) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الحربي ، ٢٠١٠). كما اظهرت النتائج امتلاك معلمات الرياض حوافز مادية ومعنوية يتمنعن بها وهذه الحوافز تقوم باشباع حاجات الانسان الاساسية وتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهن في العمل وتجنيد ما لديهن من قدرات والارتفاع بمستوى كفايتهم ، وهذه ما فسرتة نظرية (مايو، ١٩٨٨) بان الحوافز المادية لا تؤدي وحدها الى رفع معدلات الاداء بل يجب ان تستعمل حوافز معنوية معها قد تلبيه ، واشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الشمخي ، ١٩٨٠) ودراسة (ابراهيم ، ٢٠٠٣) ، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية قوية بين الانهاك النفسي والالتزام التنظيمي وهذا يعني ان المعلمة التي تلتزم تنظيميا في عملها سوف تعاني من الانهاك النفسي .

كما اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين الانهاك النفسي والحوافز وهذا يعني ان العلاقة ضعيفة قد يكون لبعض المعلمات علاقة بين الجهد الذي يبذله مع الحوافز وبعض المعلمات لا يجدن علاقة بين الجهد والحوافز . كما اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والحوافز وهذا يعني ان العلاقة ضعيفة قد يكون لبعض المعلمات علاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز وبعض المعلمات لا توجد علاقة بين التزامهن والحوافز . واطهرت نتيجة الهدف الاخير وجود اسهام بين الالتزام التنظيمي في متغير الانهاك النفسي لكن لا يوجد اسهام بين الحوافز في متغير الانهاك النفسي .

التوصيات: وفي ضوء نتائج البحث وضعت الباحثتان عدة توصيات يمكن اجمالها بالآتي:

١- على وزارة التربية تحديد جوانب القوة لدى معلمات رياض الاطفال والعمل على زيادتها وتحديد جوانب الضعف والعمل على تلافيتها من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية لمعلمات رياض الاطفال (من أجل زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي).

٢- على إدارة الروضة فرض تمارين بدنية ومنها الاسترخاء قبل بدأ الدوام بساعة واحدة من أجل التخلص من الضغوطات والتوترات التي تتعرض لها معلمة رياض الاطفال نتيجة تعاملها مع فئة عمرية صغيرة تحتاج إلى رعاية واستعداد ذهني كبير.

٣- على ادارات الرياض العمل على بناء ثقافة مؤسسية من خلال توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الادارة والمعلمات مع اعضاء المعلمات دوراً

مهماً في المشاركة في اتخاذ القرارات مما سيولد تماسكاً وزيادة في الولاء والالتزام التنظيمي بين العاملين في الروضة الواحدة.

٤- على وزارة التربية تفعيل الحوافز المادية والمعنوية الذي تعتمد في أساسها على العدل والمساواة والكفاءة خصوصاً للمعلمات الجدد وذوات الرتب المتدنية في السلم الوظيفي.

المقترحات: وفي ضوء هذه التوصيات وضعت الباحثتان المقترحات الآتية:

- ١- إجراء دراسة مماثلة على عينة المديرين والمديرات في المدارس الابتدائية.
- ٢- إجراء دراسة حول الانهاك النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي والثقافة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٣- إجراء دراسة حول الانهاك النفسي وعلاقته بإدارة الوقت والتغيير لدى معلمات رياض الأطفال.

المصادر:

١. إبراهيم، أحمد عثمان، (٢٠٠٣م)، نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي، لدى العاملين غير الأكاديميين بجامعة النيلين، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان.
٢. أبو الكشك، محمد نايف، (٢٠٠٦)، الإدارة المدرسية المعاصرة، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
٣. أبو زيد، خضر مخيمر (٢٠٠٢). الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية- جامعة دمشق، المجلد (١٢)، العدد (٢)، ٢٤٩ - ٢٨١.
٤. أبو لبدة، سبيع محمد . (١٩٨٧) : مبادئ القياس النفسي و التقويم التربوي، ط ٤، جمعية عمان : المطابع التعاونية .
٥. الأمام، مصطفى و آخرون . (١٩٩٠) : التقويم و القياس ، بغداد : دار الحكمة .
٦. إيجرت، ماكس إيه، (١٩٩٨)، التحفيز، ترجمة مكتبة جرير والرياض.
٧. بربر، كامل، (١٩٩٧ م) إدارة الموارد البشرية وكفاية الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت: لبنان.
٨. البرنوطي، سعاد نايف (٢٠٠٠) أساسيات إدارة الأعمال، الشركة العربية المتحدة، القاهرة.
٩. الجمالي، فوزية عبد الحميد و حسن، عبد الحميد سعيد (٢٠٠٣). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريسية بسلطنة عمان. مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد (٢)، العدد (١)، ١٥١ - ٢١١.

١٠. الحارثي، درهوم بن عايض، (١٩٩٩م) رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية، دراسة تطبيقية على أفراد الدفاع المدني بإدارة الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
١١. الحراملة، أحمد عبد الرحمن علي (٢٠٠٧). علاقة مفهوم الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا - الجامعة الأردنية.
١٢. الحربي، مقبل ضيف الله مقبل. (٢٠١٠): " أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الالتزام التنظيمي " دراسة ميدانية على شركات ووكالات الأدوية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية.
١٣. حسن، إبراهيم بلوط، (٢٠٠٢م)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت: لبنان.
١٤. حنونة، سامي إبراهيم حماد: قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٦.
١٥. الخرابشة، عمر محمد عبد الله و عريبات، أحمد عبد الحليم (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى المعلمين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية - جامعة أم القرى، المجلد (١٧)، العدد (٢)، ٢٩٢ - ٣٣١.
١٦. خضير، د. نعمة عباس، النعيمي، د. عدنان تايه، والنعيمي، د. فلاح تايه: "الالتزام التنظيمي وفاعلية العمل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٣١، (١٩٩٦).
١٧. خير الدين، موسى أحمد و النجار، محمود أحمد: أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة استطلاعية، جامعة البترا، عمان، ٢٠١٠.
- ١٨- زيدان، عصام محمد (٢٠٠٤). الانهاك النفسي لدى آباء وأمهات الأطفال التوحيديين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والأسرية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية - جامعة المنوفية، السنة (١٩)، العدد (١)، ١٢٠ - ١٦٧.
- ١٩- السيد، منصور محمد (٢٠٠١). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي مدارس الأمل بمحافظة أسوان دراسة إمبريقية كLINIكية. مجلة كلية التربية بأسوان - جامعة جنوب الوادي، العدد (١٥)، ٨٣ - ١٠٧.
- ٢٠- الشمخي، حمزة محمود، (١٩٨٠)، الحوافز المادية من وجهة نظر السلوكية الاقتصادية، مجلة البحوث الاقتصادية، العدد الأول، السنة الثامنة، بغداد: العراق.

- ٢١- الشنواني، صلاح، (١٩٩٢ م) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية.
- ٢٢- الطيب، محمد رفيق، (١٩٩٥)، وظائف التسيير التقنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ٢٣- عبد الحفيظ، ليلي عبد الحميد (١٩٩٣).مدى تعرض معلمات المراحل التعليمية المختلفة بالمملكة العربية السعودية لضغوط العمل المتمثلة في ظاهرة الاحتراق النفسي. *المجلة التربوية*، كلية التربية بسوهاج - جامعة أسيوط، العدد (٨)، الجزء (١)، ٢٠١ - ٢٠٢.
- ٢٤- عبد الرزاق، سعادة: " *السلوك التنظيمي* "، جامعة القدس المفتوحة، الطبعة الأولى، (١٩٩٨).
- ٢٥- عبد العال، سيد محمد (٢٠٠٢). ضغوط العمل والأزمات. *مجلة مركز معوقات الطفولة* - جامعة الأزهر، العدد (١٠)، ١٢٦ - ١٧٤.
- ٢٦- عبد الوهاب، علي، (١٩٨١)، *الحوافز في المملكة العربية السعودية*، معهد الإدارة، الرياض.
- ٢٧- العتيبي - سعود محمد، السواط، مطلق - عوض الله: " الالتزام التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه " *مجلة الإداري* " العدد ٧، (١٩٩٧).
- ٢٨- عزاوي عمر، عجلة محمد، مؤسسات المعرفة وثقافة المؤسسة الاقتصادية - رؤية مستقبلية-، *مجلة الباحث*، عدد ٤، ٢٠٠٦.
- ٢٩- العوفي، محمد بن غالب: *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، ٢٠٠٥.
- ٣٠- غنيم، محمد أحمد إبراهيم (١٩٩٦). *أثر تفاعل المساندة الاجتماعية وجنس المعلم والمرحلة التعليمية على الضغط النفسي للمعلمين*. المؤتمر السنوي الثاني لقسم علم النفس التربوي، كلية التربية - جامعة المنصورة، ٦ - ٧ مايو، ١ - ٤٧.
- ٣١- الفالح، نايف بن سليمان، (٢٠٠١ م)، *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية*، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.
- ٣٢- فرانكل، فيكتور أيميل (٢٠٠١). *إرادة المعنى "أسس وتطبيقات العلاج بالمعنى"*. ترجمة أيمن فوزي، الطبعة (٢)، القاهرة: دار زهراء الشرق.
- ٣٣- قاسمي، ناصر: *دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١١.
- ٣٤- القريوتي، محمد صالح (٢٠٠٠) *السلوك التنظيمي*، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

٣٥- القريوتي، محمد قاسم، (٢٠٠٤ م) *السلوك التنظيمي*، مطبعة البلاد، عمان : الأردن.

٣٦- القريوتي ، إبراهيم أمين؛ الخطيب، وفريد مصطفى (٢٠٠٦) . الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن. *مجلة كلية التربية جامعة الإمارات العربية المتحدة*، العدد (٢٣)، ١٣١ - ١٥٤.

٣٧- اللوزي، موسى، (١٩٩٥ م) اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو حوافز العمل، دراسات السلسلة أ. العلوم الإنسانية، مجلد ٢٢ أ (العدد) ٦، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

٣٨- متولي، رجوات عبد اللطيف (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية. رسالة دكتوراه، كلية الآداب - جامعة المينا.

٣٩- المرسي، جمال الدين محمد: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٦، بدون طبعة.

٤٠-- المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٠). مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة. *مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية والتربوية - جامعة دمشق*، المجلد (١٦)، العدد (١)، ٢٠٣ - ٢٤١.

41- مليكة، لويس كامل (١٩٩٠). *العلاج السلوكي وتعديل السلوك*. الكويت: دار القلم.

42- هيجان، عبد الرحمن بن أحمد بن محمد (١٩٩٧). *ضغوط العمل* " مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها". الرياض: معهد الإدارة العامة.

43- يوسف، جمعة سيد (١٩٩٩). *أنظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية* "مراجعة نقدية". القاهرة: دار غريب.

4٤- يوسف، درويش عبد الرحمن (١٩٩٩) " العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية: دراسة ميدانية"، *مجلة الإدارة العامة، الرياض*، المجلد ٣٩، العدد ٣.

٤٥- يونس، عادل، (٢٠٠٠ م) *تحليل نظم الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في المنظمات الصناعية الليبية في مدينة بنغازي*، رسالة ماجستير، جامعة قار يونس.

المصادر الاجنبية:

1-Consini, R., et.al. (1996) . *Concise Encyclopedia of Psychology* . NewYork : John Wiley & sons .

2-Ebel , Robert . (1972) : *Essentials of Educational measurement* , 2 nd – ed , Englewood klifs , N . Y . , prentice Hell .

3-Edward, S. D., Burnard, P., Hannigan, B., Cooper, L., Adams, J.,Juggessur, T., Fothergil, A. and coyle, D. (2006). Clinical supervision and burnout : the influence of clinical supervision for community mental health nurses . *Cling nurse*, 15 (8) , 107- 115 .

4-Hakanen, J., Bakker, B., Schaufeli, B.(2006) . *Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology*, 43 ,495 - 513 .

5-Iacovides, A., Fountoulakis, N., Kaprinis, S. ,Kaprinis, G. (2003). Therelationship between job stress, burnout and clinical depression .*Journal of Affective Disorders* , 75 , 209- 221 .

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

7-Pines, M. &Keinan, G.(2005). *Stress and burnout: The significantdifference. Personality and Individual Differences* , 39 , 625-635 . 8-Steers, R.M. (1997). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22:.

9-Tang, F. & Pang, Y. (2006) . Job burnout , work-family interface andpersonal control of primary, junior and senior middle school teachers. *Chinese Journal of Rehabilitation*,

الملاحق:

ملحق (١) مجتمع البحث موزع حسب (عدد الرياض ، عددالمعلمات) في المديریات العامة لتربية بغداد الستة

ت	المديرية	عدد الرياض	عدد المعلمات
١	الرصافة الاولى	٢٨	٤٦١

٤٩٢	٥٠	الرصافة الثانية	٢
١٣٤	١٣	الرصافة الثالثة	٣
٣٠٣	٣٢	الكرخ الاولى	٤
٣٢٨	٣٠	الكرخ الثانية	٥
٢١٣	١٨	الكرخ الثالثة	٦
١٩٣١	١٧١	المجموع	

*حصات الباحثان على اعداد مجتمع البحث من شعبة الإحصاء التابعة لمديريات التربية في مدينة بغداد لسنة (٢٠١٥)

ملحق (٢) توزيع أفراد عينة البحث بحسب مديريات التربية

المجموع	اسم الروضة	عدد المعلمات	المديريات
٥	السندباد	٩٥	رصافة ١/
٩	الشعب		
٣	اللحان		
٣	الصفاء		
٦	البشائر		
١٠	السندس		
٧	الوحدة		
٥	الخلود		
١١	البراعم		
١٠	الملائكة		
٨	مايس		
٧	البيت العربي		
١١	الجمهورية		
١٥	اليرموك		
١٤	التأميم		
١٤	الرحاب		
١٢	الاقحوان		
١٥	احباب الرحمن		
١٠	الزنبق		

١٢	الشروق		
١٠	شانا		
٤	الجبندة	٢٨	رصافة ٣/
٥	الفردوس		
٤	البلابل		
٤	الحياة		
٤	المناضلة		
	الكردية		
٣	الهديل		
٤	الجنان		
المجموع	اسم الروضة	عدد المعلمات	المديريات
٧	الفاروق	٦٣	كرخ ١/
٦	الجامعة		
٦	السنابل		
٩	الوفاء		
١٤	المنصور		
	التأسيسية		
١٥	العامرية		
٣	الخدق		
١٠	الغفران	٦٨	كرخ ٢/
٩	الاريج		
٨	الوركاء		
٨	السلام		
٧	البسمة		
٧	النسرين		
٧	العندليب		
٨	البراعم		
٤	الفراقد		
٧	غرناطة	٤٤	كرخ ٣/
٨	الاسكان		
٦	المحيط		
٦	الكاظمية		
٤	الراية		

٨	الحرية		
٥	الربيع		
٤٠٠			المجموع

ملحق (٣) اسماء الخبراء الذين عرضوا عليهم المقاييس الثلاثة لاستخراج الصدق الظاهري

ت	اسم الخبير	مكان العمل	التخصص
١	أ.م.د. امل كاظم ميرة	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم علم النفس	علم النفس التربوي
٢	أ.م.د. الهام فاضل عباس	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / رياض الاطفال	شخصية وصحة نفسية
٣	أ.د. خولة عبد الوهاب القيسي	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / رياض الاطفال	علم النفس النمو
٤	أ.م.د. خلود رحيم عصفور	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم علم النفس	علم النفس التربوي
٥	أ.م.د. سالي طالب المولى	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم علم النفس	علم النفس التربوي
٦	أ.م.د. سميرة عبد الحسين كاظم	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم علم النفس	علم النفس النمو
٧	أ.م.د. سهام كاظم نمر	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم علم النفس	علم النفس التربوي

ملحق (٤) مقياس الانهاك النفسي

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات / قسم رياض الاطفال

عزيزتي المعلمة :-

ستجري فيما يلي عدد من العبارات التي تصف موقف معلمة رياض الاطفال من خلال مجموعة من السلوكيات والمشاعر وهذه السلوكيات بالطبع لا توجد بدرجة واحدة عند جميع معلمات رياض الاطفال لذلك لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة وانما معيار الصحة هو التعبير عما تشعر به عزيزتي المعلمة بصدق .

البيانات الشخصية

- 1 - الحالة الزوجية: عزباء متزوجة
 2 - التخصص: رياض اطفال تخصصات اخرى
 3 - سنوات الخدمة : اقل من 5 سنوات
 11 - 15 سنة
 16 - 20 سنة
 21 - فما فوق
 4 - اسم الروضة :-

ملحق (٤) مقياس الانهاك النفسي

ت	الفقرات	دائما	احيانا	نادرا
١	يهمل الاطفال الخبرة التي اقوم بتقديمها لهم			
٢	اتجاهل اطفال الصف عندما اراهم خارج الروضة			
٣	اجد صعوبة في التعامل مع اطفال الروضة			
٤	لي تاثير ايجابي على اطفال الروضة			
٥	الادارة غير مقدره لجهودي في الروضة			
٦	ارضي عن عملي لانه يقربني ن الاطفال في الروضة			
٧	راتبي لا يكفي للتغلب على الغلاء المعيشي			
٨	يمنحني الاطفال ما استحق من تقدير			
٩	الاطفال لا يستوعبون طريقة تقديمي للخبرة لهم			
١٠	يضايقتي زيادة اعبائي المهنية			
١١	يضايقتي البقاء في الروضة حتى ولو لم يكن عندي حصص في الروضة			
١٢	التغيب عن الروضة يشعرني بالراحة			
١٣	اتعرض لضغوط في العمل تفوق قدرتي على التحمل			
١٤	يتهرب الاطفال من مقابلي			
١٥	يجهدني دخول حصص اضافية لاطفال الرياض			
١٦	يصعب علي توفير وقت كاف لممارسة بعض الانشطة في الروضة			
١٧	افهم مشاعر اطفال الروضة بسهولة			
١٨	تمنحني الادارة التقدير الاجتماعي الذي استحقه			
١٩	تهتم ادارة الروضة بتوفير المطالب اللازمة للعملية التعليمية			
٢٠	توفر لي ادارة الروضة مكانا يساعدني على انجاز عملي			
٢١	دور المعلم الاول في الروضة لا يفيدني لتحسين علاقتي بالاطفال			
٢٢	عملي مع اطفال الرياض هو العمل الوحيد الذي اتيح لي			
٢٣	مهنتي كمعلمة لاطفال الرياض تحقق لي حياة كريمة			
٢٤	تضايقتي بعض التدخلات غير الواعية في عملي من ادارة الروضة			

٢٥	توجد نظرة اجتماعية متدنية لمعلمات اطفال الرياض		
٢٦	زادت مشكلاتي البدنية منذ العمل مع اطفال الرياض		
٢٧	اعاني من ارتفاع ضغط الدم نتيجة ضغوط عملي مع الاطفال في الروضة		
٢٨	ارى ان ضغوط العمل مع اطفال الروضة تضعف من شعوري بالسعادة		
٢٩	تتيح لي ادارة الروضة الفرص الكافية للتعبير عن ارائي		
٣٠	اصبحت اعاني من مشكلات اثناء نومي منذ عملي مع اطفال الرياض		
٣١	اتعمد الذهاب للروضة متاخرا		
٣٢	عملي كمعلمة لاطفال الرياض يمنعي من المواصلة في اكمال دراستي		
٣٣	تدني الوضع الاجتماعي لمعلمة رياض الاطفال في المجتمع العراقي		
٣٤	لو وجدت مهنة اخرى مناسبة لترك الروضة فورا		

ملحق (٥) مقياس الالتزام التنظيمي

ت	الفقرات	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
١	يوجد تضاربا بين اهداف الروضة التي اعلم بها واهدافي الخاصة			
٢	تنشابه قيمي وتوجهاتي مع قيم وتوجهات الروضة			
٣	القيم السائدة بالروضة تنظم العلاقة بين الادارة والمعلمات			
٤	تركز الروضة على العمل والانجاز فقط			
٥	يتم التاكيد على خبرة المعلمة في عملها			
٦	القرار الذي اتخذه بالعمل في الروضة كان خطأ كبيرا مني			
٧	تعطي الروضة اهتماما لاراء المعلمات ومقترحاتهن من خلال اتخاذ القرارات			
٨	تهتم الروضة بوجهات نظر المعلمات في العمل			
٩	تمنح المعلمات فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تكون لديهن مشكلات في الروضة			
١٠	تعاملني مديرة الروضة بكل تقدير واحترام			
١١	احضى في عملي بالتقدير والاحترام من قبل زميلاتي في لروضة			
١٢	اشارك في الدورات التدريبية التي تقيمها وزارة التربية			

١٣	اشراك في اللجان المشكلة داخل الروضة
١٤	استخدم التكنولوجيا الحديثة في تعليم الاطفال
١٥	اخطط لعملي قبل البدء بتنفيذه بكتابة خطة دقيقة
١٦	اعالج المشكلات التي يعاني منها الاطفال باساليب علمية حديثة
١٧	راضية عن ظروف العمل في الروضة
١٨	اواصل العمل رغم الصعوبات التي تواجهني
١٩	اوظف المعلومات التي امتلكها في تطوير عملي
٢٠	العمل في الروضة واحدة من افضل المؤسسات المهمة
٢١	تستنزف طاقاتي مع نهاية الدوام في الروضة
٢٢	اخسر الكثير من بقائي وتمسكي بالعمل في الروضة
٢٣	انتمي الى الروضة التي اعلم قيها
٢٤	احافظ على ممتلكات الروضة التي اعلم فيها
٢٥	تهمني سمعة الروضة ومدى تحقيقها لاهدافها
٢٦	مشاكل الروضة هي مشاكل الخاصة
٢٧	افتخر واعتز بانني اعلم في الروضة
٢٨	اتحمس نحو عملي في الروضة
٢٩	لدي استعداد لبذل مجهود اكبر من المطلوب لانجاح عملي
٣٠	لدي استعداد للعمل في اي مجال تربوي اخر طالما ان نوعية العمل واحدة
٣١	اذا صادفني مكان وظيفي افضل من الروضة يدفعني ذلك الى التفكير بترك العمل في الروضة
٣٢	اتعامل مع جميع العاملين في الروضة على اختلاف مستوياتهم بدون تمييز
٣٣	اخذ المسؤوليات ماخذ جد
٣٤	اقوم بتادية عملي كاملا
٣٥	اتهاون في انجازي لمهام العمل في الروضة
٣٦	اوجل مهام العمل لوقت اخر
٣٧	اعتمد على الغير في انجاز مهام العمل
٣٨	استمر بالاعمال الروتينية حتى انتهى منها
٣٩	مستعدة لتحمل العقوبات عند مخالفتي لتعليمات العمل في الروضة
٤٠	اذل صعوبات العمل بقدر المستطاع
٤١	اتواصل مع اولياء امور الاطفال لحل مشكلات الاطفال
٤٢	اسعى لحل الخلافات والنزاعات داخل الروضة
٤٣	امتلك القدرة على تغيير سلوك الاطفال
٤٤	اسيطر على المشكلات التي تواجهني داخل الصف دون اللجوء الى احد

٤٥	أقبل اي وظيفه اكلف بها في العمل في الروضة		
٤٦	ابتهج عندما افكر اني سوف اقضي باقي حياتي في الروضة		
٤٧	يساعدني العمل في الروضة على ابراز ما لدي من قدرات		
٤٨	اتاخر في الوصول في الوقت المحدد لبدا الدوام في الروضة		
٤٩	اتغيب عن الروضة باستمرار		
٥٠	اذا عرض علي العمل في مكان اخر باجر اعلى اقرر ترك العمل بالروضة		
٥١	افكر بالاستقالة عن العمل في الروضة		
٥٢	اتبادل الاراء مع زميلاتي في الروضة		
٥٣	اصمم نشاطات تعليمية متنوعة للاطفال عند تقديم الخبرة		

ملحق (٦) مقياس الحوافز

ت	الفقرات	دائما	احيانا	اطلاقا
١	اجر الراتب كافي لي			
٢	المكافآت جارية			
٣	الترقية مستمرة			
٤	التامين الصحي (الذهاب للعلاج على حساب الدولة)			
٥	الاسكان (السكن على حساب الدولة)			
٦	المواصلات من العمل للبيت على حساب الدولة			
٧	العلاوات دورية			
٨	توفير الملابس المجانية من قبل الدولة			
٩	مكافاة بدل الاجازة السنوية معمول بها			
١٠	الجوائز المادية المعينية والهدايا العينية مستمر العمل بها			
١١	بدل الطعام (الوجبات المجانية مدعومة من قبل الدولة)			
١٢	الاکراميات السنوية معمول بها			
١٣	منح بدل تذاكر سفر للمعلمين والمعلمات			
١٤	منح القروض والسلف للمعلمين والمعلمات			
١٥	منح مكافآت العمل الاضافي من قبل الدولة			
١٦	منح مكافاة مستحقات نهاية الخدمة للمعلمين والمعلمات			
١٧	منح شهادات التقدير وخطابات الشكر			
١٨	منح الصلاحيات للمعلمات ذوات الجهود القيمة من قبل			

			وزارة التربية	
			الحصول على الترقيات بدون زيادة الراتب	١٩
			الحصول على الدعم والمساندة المعنوية عند الظروف الخاصة والطارئة	٢٠
			الحصول على المداليات وانواط الجدارة	٢١
			وضع الاوسمة التي يحصلن عليها المعلمات بلوحة الشرف	٢٢
			تحسين الوضع الوظيفي للمعلمة الاقدم	٢٣
			تحسين الوضع الوظيفي للمعلمة الاقدم	٢٤
			الاحتفاء بك في المؤتمرات المحلية	٢٥
			ترشيح المتميزات من المعلمات لدورات تدريبية	٢٦
			ترشيح المتميزات من المعلمات للدراسات العليا	٢٧
			التكليف للمعلمات المجندات للعمل القيادي	٢٨
			الحد من الاشراف المباشر على المعلمات المتميزات	٢٩
			اشراك المعلمات المتميزات في اتخاذ القرارات	٣٠
			منح امتيازات نقل المعلمات لوظيفة افضل	٣١
			منح تسمية الموظف المثالي للمعلمات المثاليات	٣٢
			منح قدم للمعلمات المتميزات	٣٣
			منح الاعارة الى الخارج للمعلمة المتميزة في عملها	٣٤
			منح الاجازات التعويضية للمعلمات اللواتي يقدمن جهد اضافي في عملهن في الروضة	٣٥
			توفير وسائل الراحة والخدمات للمعلمات داخل الروضة	٣٦