

□ متلازمة التعب المزمن وعلاقتها بالاستياء الوظيفي لدى موظفي الجامعة

م.د فارس هارون رشيد علي عبد الرحيم صالح م. حسام محمد منشد
جامعة القادسية / كلية الآداب

الملخص

يهدف البحث الحالي الى تعرف العلاقة بين متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية ، ولأجل ذلك تم اختيار عينة بحث مؤلفة من (٢٠٠) موظفا وموظفة بالأسلوب العشوائي الطبقي ذو التوزيع المتساوي. واستعمل الباحثون مقياس متلازمة التعب المزمن ومقياس والاستياء الوظيفي بعد ان تحققا من شروط الصدق والثبات، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة . وأشارت نتائج البحث الى ان موظفي جامعة القادسية لا يعانون من متلازمة التعب المزمن، ولا يشعرون بالاستياء الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباطية ايجابية مرتفعة بين تدني متلازمة التعب المزمن وغياب مشاعر الاستياء الوظيفي. وأختتم الباحثون دراستهما بعدد من التوصيات والمقترحات المهمة .
الكلمات المفتاحية: التعب، متلازمة التعب المزمن، الاستياء الوظيفي.

The relationship between chronic fatigue syndrome and Job Dissatisfaction in the Employees' University

Abstract: The aim of this study was to identify the relationship between chronic fatigue syndrome and Job Dissatisfaction in the Employees' University of Al Qadisiyah . "The sample of the study consisted of (200) Employees, they are chosen according to random style with equal distribution". " The Scale of chronic fatigue syndrome and Job Dissatisfaction were used as the study tools after being checked for their validity and reliability". The results of the study refers to there is no chronic fatigue syndrome, Job Dissatisfaction in Employees' University, and there are positive relationship between Lack of chronic fatigue syndrome and Low job dissatisfaction.

Keyword: fatigue, chronic fatigue syndrome, and Job Dissatisfaction.

الفصل الاول: الاطار العام للبحث

مشكلة البحث

تعد البيئة الجامعية من البيئات التنظيمية المعقدة التي تحتاج الى جهود وظيفية مكثفة من اجل تسيير عملها الاداري، إذ انها بحاجة الى موظفين كفوين ولديهم قدرة وصلابة نفسية على تحمل ضغوطات العمل المستمرة، في حين ان غياب هذه الامكانيات وشعور الموظف بسرعة التعب قد يؤدي الى ارباك العمل وبطئ مسيرته وحدوث الكثير من المشكلات الادارية. وأشارت الدراسات النفسية في الآونة الاخيرة الى شعور بعض الموظفين بمتلازمة التعب المزمن التي هي حالة من التعب المتكرر تظهر بعد قيام الموظف بمجهود بدني غير شاق ولا تختفي هذه الاعراض حتى لو اخذ قسط من الراحة مما يحد ذلك من قدرته العقلية والبدنية اليومية على العمل (Smith et.al,2015,p.841)، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات، إذ وجدت دراسة (Kara et.al, 2008) ان العاملين الذين يعانون من هذه المتلازمة يشعرون بتدني النشاط اثناء العمل، والميل الى الخمول، وفقدان القدرة على التركيز، والرغبة في ترك العمل (Kara et.al, 2008,p.585) كذلك توصلت دراسة (Huibers et.al,2004) التي اجريت على ١١٤٣ موظفاً كان من بينهم ٨% يعانون من متلازمة الارهاق المزمن الى انهم يشعرون بانخفاض سريع في مستوى الطاقة، والشكوى المتسمة من التعب، وكثرة التذمر من تولي اعمال جديدة، والاستمرار في اخذ اجازات وظيفية طويلة، وعدم اظهار اية كفاية في العمل (Huibers et.al, 2004,p.882) فضلا عن ذلك وجدت دراسة (Lin et.al,2015) حول مخاطر الارهاق المزمن المرتبط بالعمل على عينة من العمال، ان الذين يعانون من متلازمة التعب المزمن كانوا من اكثر العمال تغييبا عن العمل واقلهم تكييفا وصلابة في تحمل اعباء وظائفهم، ومن خصائصهم كثرة الشكوى، وافتعال المشكلات، والتسويق الوظيفي، والتعرض لمخاطر الاصابة الجسمية جراء فقدان القدرة على الانتباه في المصنع (Lin et.al,2015,p.322)، كما اسفرت نتائج دراسة (Roberts,2018) الى ارتباط متلازمة التعب المزمن بالعديد من المتغيرات السلبية، ولاسيما تدني جودة الحياة وغياب الصحة النفسية وعدم الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة (Roberts,2018,p.253) وبهذا الصدد هناك بعض الاشارات النظرية التي تشير الى ان احد اسباب ظهور هذه المتلازمة لدى العاملين كثرة المشكلات في العمل وسوء العلاقات مع الزملاء (Sharma, Verma & Malhotra,2010,p.168) لذا سيحاول الباحثون عبر هذا المنطق النظري التأكد من علاقة متلازمة التعب المزمن بشعور الموظفين بالاستياء الوظيفي، ولاسيما ان الدراسات النفسية حول مكان العمل تشير الى ان الموظفين الذين يعانون من الاستياء الوظيفي يخبرون الكثير من المشاعر والافكار السلبية اثناء عملهم، إذ توصلت دراسة (Jianguo & Frimpong,2010) الى ان الموظفين الذين يشعرون بعدم الرضا الوظيفي يشعرون بالتوترات والاحباطات لفترة طويلة في العمل، كذلك يعانون من الارهاق وانخفاض الانتاجية والظلم والبحث عن اماكن عمل اخرى (Jianguo & Frimpong,2010,p.1116) كذلك اسفرت نتائج دراسة (Eroğlu, Çoban & İrmış2014) ان الاستياء الوظيفي يجعل العاملين يشعرون بالصراع والاعتراب والرغبة في دوران العمل وانخفاض الحماس للمهام الجديدة (Eroğlu, Çoban & İrmış2014,p.185) فضلا عن ذلك وجدت دراسة (Robbins & Judge, 2011) ان الذين يشعرون بالاستياء الوظيفي يخبرون العديد من المشاعر السلبية اثناء العمل كالغضب والخوف من المستقبل

والشعور بالخزي وتدني تقدير الذات (Robbins&Judge, 2011,p.76) وبهذا يستنتج الباحثون ان مشكلة البحث على غاية كبيرة من الخطورة اذا ما ظهر كلا متغيري البحث لدى العينة، كذلك سيحاولون الاجابة على بعض التساؤلات المهمة، منها هل يعاني موظفي جامعة القادسية من متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي؟ وايهما اكثر شعورا بهذا المتغيران الموظفين ام الموظفات؟ وهل يرتبط ظهور التعب المزمن بالاستياء الوظيفي لدى الموظفين؟.

اهمية البحث

تعتمد فاعلية اية مؤسسة تعليمية على كفاءة وهمة ونشاط موظفيها، إذ نجد ان الجامعات الاكاديمية الناجحة تمتلك كادر اداري قادر على تحمل مسؤولية عمله، ولديه الامكانية على مواجهة الضغوط والتغيرات السريعة في محيط العمل، وبذلك فان صلابة الموظف النفسية وقدرته على العمل بشكل مستمر من دون تعب او خمول يمكن ان يدفع المؤسسة الاكاديمية الى اعلى المراتب العلمية، وهذا ما اكدته العديد من الدراسات النفسية، إذ وجدت دراسة (Bultman et.al,2002) ان تدني مستوى الارهاق والتعب النفسي لدى الموظفين يتعلق بارتفاع الاداء في العمل، وشعورهم بالحماس، وغياب مشاعر الضيق وتدني الخلافات المهنية (Bultman et.al,2002,p.445) ، كذلك اسفرت نتائج دراسة (Garrosa et.al,2010) ان اتسام الموظفين بارتفاع مستوى النشاط البدني والعقلي يرتبط مع قدرتهم على توظيف امكانياتهم النفسية في انجاز مهامهم المهنية، والتمتع بالمرونة النفسية التي تتمثل بالاستجابات الايجابية في مواجهة الشدائد النفسية (Garrosa et.al,2010,p.479)، كذلك توصلت دراسة (Reynolds et.al,2004,p.479) الى ان عدم شيوع متلازمة التعب المزمن بين الموظفين يرتبط بزيادة الانتاج، وقوة العمل، وارتفاع مستوى صحة الفرد، وزيادة دخله الاقتصادي (Reynolds et.al,2004,p.4) وبهذا تكمن اهمية البحث الحالي في تعرف نشاط واستعداد موظفي جامعة القادسية للعمل، ومستوى الجهود التي يبذلونها اثناء الدوام الرسمي، وبما ان المجهود البدني والنفسي يتعلق بمدى شعور الموظفين بالامان الوظيفي، فان الباحثون سيحاولون التوصل الى اجابة مهمة، تتمثل بتعرف علاقة الاداء الوظيفي الذي يقدمه موظفي الجامعة برضاهم عن عملهم، ولاسيما ان نتائج العديد من البحوث تشير الى ان غياب مشاعر الاستياء داخل محيط العمل له أثر كبير على دافعية الموظف نحو العمل، إذ وجدت دراسة (خليل وشريير، ٢٠٠٨) ان تمتع الموظفين بالرضا عن العمل يقلل من مستوى الانهاك الانفعالي والاستنزاف النفسي، ويولد مشاعر ايجابية لدى الموظف تجاه عمله (خليل وشريير، ٢٠٠٨، ص٦٨٤) كذلك توصلت دراسة (Lee,1988) ان عدم شعور الموظف بالاستياء الوظيفي له دور كبير في التزام العامل مع مؤسسته، والمشاركة بالعمل الجماعي، وعدم الرغبة في استبدال وظيفته (Lee,1988,p.263). وبهذا الصدد تشكل مشاعر الرضا والامتنان لدى الموظفين تجاه عملهم حافزا كبيرا نحو الابداع في وظائفهم، والرغبة في تطوير انفسهم ومؤسساتهم، وزيادة مشاعر الولاء التنظيمي، وتوكيد هويتهم المهنية وعدم التخلي عنها، لأن الموظف الذي لا يشعر بالاستياء الوظيفي يتنعم بالراحة والعتاء والسعادة في العمل، كما يشعر بالمعنى والرضا عن الحياة، مما يجعله ذلك موظفا كفؤا وفاعلا في مكان عمله. فضلا عن ما سبق يرى الباحثون ان اهمية الدراسة الحالية تظهر في الاتي:

- تتناول الدراسة الحالية متغيران مهمان لجميع الموظفين في المؤسسات الجامعة، وذلك لانهما من المؤشرات التي تدل على تدني الصحة النفسية والمهنية لدى العاملين.
- يمكن ان تقدم نتائج الدراسة الحالية خدمة كبيرة للمرشدين العاملين في مركز الارشاد النفسي في جامعة القادسية.
- تقوم الدراسة الحالية على بناء مقياس مهم لتعرف مشاعر الموظفين والعاملين تجاه وظيفتهم، ويُمكن الباحثين الاخرين من الاستفادة منه في بحوثهم النفسية.
- يتعلق متغيري البحث الحالي بمعايير جودة الاداء لدى الموظفين، ومدى امكانية الجامعة على توفير بيئة عمل مريحة للموظفين.
- يمكن ان تستفيد الجهات الاتية من نتائج البحث الحالي:
- أ. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات العراقية.
- ب. جامعة القادسية ومراكزها البحثية المتمثلة بالبحث والتطوير ومركز التعليم المستمر والموارد البشرية.

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى تعرف:

١. متلازمة التعب المزمن لدى موظفين جامعة القادسية.
 ٢. دلالة الفرق على مقياس التعب المزمن وفق متغير النوع (ذكور، اناث).
 ٣. الاستياء الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية.
 ٤. دلالة الفرق على مقياس الاستياء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور، اناث).
 ٥. العلاقة الارتباطية بين متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي لدى موظفي الجامعة.
- حدود البحث:** يتحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين (من الذكور والاناث) في كليات جامعة القادسية في العام ٢٠١٨.

-تحديد المصطلحات: يتحدد البحث الحالي بالمفاهيم الاتية:-

اولا. متلازمة التعب المزمن: وعرفته منظمة الصحة العالمية WHO بأنه حالة يشعر فيها الفرد بالتعب والارهاق البدني والعقلي معظم الوقت نتيجة اقل مجهود، إذ يواجه مشكلة في التركيز وضعف القيام بالأنشطة اليومية، وتشمل اعراضه ضعف العضلات والصداع وآلام المفاصل، والارهاق المستمر والمتكرر، وضعف الذاكرة، وانخفاض الطاقة على اداء الانشطة التعليمية والمهنية والاجتماعية (Jarman,2006,p.3). وبهذا فان الباحثون سيتبنون هذا التعريف بوصفه تعريف صاحب المقياس.

- **التعريف الاجرائي:** الدرجة التي يحصل عليها الموظف من خلال اجابته على مقياس متلازمة التعب المزمن.
- ثانيا. **الاستياء الوظيفي:** وعرفه عالم النفس فروم Vroom,1964 شعور الموظف بعدم الرضا والغضب والانزعاج حول الوظيفة التي يقوم بها نتيجة عدم حصوله على ما يتوقعه من نتائج وفق ما يقدمه من تكلفة وجهد ووقت (Vroom,1964,p.54) وبهذا فان الباحثون سيتبنون هذا التعريف في بناء اداة البحث وتفسير النتائج.
- **التعريف الاجرائي:** الدرجة التي يحصل عليها الموظف من خلال اجابته على مقياس الاستياء الوظيفي.

الفصل الثاني: الاطار النظري

اولا.متلازمة التعب المزمن:

ترجع البدايات الاولى لظهور مفهوم متلازمة التعب المزمن الى عام ١٩٣٤ عندما كان ينظر علماء الاعصاب والاطباء الى اعراض هذه المتلازمة بوصفها التهاب في الدماغ ناجم عن فايروس يؤدي الى شعور الفرد بالتعب المتكرر، لذلك كان الاطباء يعللون ظهور متلازمة التعب المزمن بأسباب بيولوجية وعصبية، إلا ان هذه النظرة تغيرت عام ١٩٧٠ على يد مجموعة من الاطباء النفسيين البريطانيين، الذين ارجعوا اسباب ظهور هذه المتلازمة الى اسباب نفسية واجتماعية، واقترحوا تسميتها في ذلك الوقت بالإلام العضلية العصبية myalgia nervosa (Speight,2013,p.11) وشخصوا اعراض هذا المرض بظهور الاعياء العضلي المتكرر نتيجة مجهود بدني يقوم به المريض، ويستمر ثلاثة ايام او اكثر حتى يستعيد الفرد قدرته العضلية الكاملة (Ramsay,1988,p.6). ورغم ذلك فان هذه التسمية تغيرت في عام ١٩٨٧ على يد فريق من الاطباء الامريكان الذين يعملون في مراكز الولايات المتحدة لمكافحة الامراض والوقاية منها، وذلك بعد الاتفاق على الخصائص المرضية لهذا المرض، و اشاروا اليه باسم متلازمة التعب المزمن chronic fatigue syndrome بوصفها تسمية اكثر حيادية وشمولا لاعراض المرض من التسميات السابقة (Carruthers et,al,2003,p.7).

وبهذا الصدد تتميز متلازمة التعب المزمن بشعور المصاب بالتعب الشديد بعد قيامه باعمال بدنية بسيطة، يصاحبها مجموعة أعراض منها ضعف الذاكرة قصيرة المدى، وفقدان التركيز ، والتهاب في الحنجرة، والآم في العضلات والمفاصل، والاصابة بصداع شديد، والمعاناة من خلل في النوم، والشعور بالارهاق بعد أي مجهود، الذي يستمر ٢٤ ساعة أو اكثر، شرط ان يعاني المصاب بهذا الاعراض لمدة ستة اشهر فاكثر (Wagner,et al.,2005,p167) وتشير احصاءات منظمة الصحة الامريكية ان نسبة (٤٧%) من مجموع الضغوط التي يتعرض لها العاملون في العمل وظروفه وطبيعته ترتبط بظهور متلازمة التعب المزمن (العمرى ، ١٩٩٤ : ٢٢٧) وهذا ما أشار اليه كل من (Kaplan & Sadock, 1995) في ان متلازمة التعب المزمن من المشكلات الصحية التي يعاني منها عدد غير قليل من الموظفين والعمال (Kaplan & Sadock, 1995 ,p.1146) كذلك وجد كل من (Chasmit & Darand,1988) في دراستهما على عينة من الموظفين ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الملل وظروف العمل المتعبة مع ظهور متلازمة التعب المزمن ، وان ٢٥% من الموظفين يعانون من مظاهر التعب النفسية والجسمية والذهنية بسبب الاعمال الروتينية وضعف فرص التقدم الوظيفي (العوامل ، ١٩٩٤ : ٧٣-٧٥) ووفقاً لـ (Eurofound&EU-OSHA,2014) ، فإن ٢٥% من الموظفين في الاتحاد الأوروبي يؤكدون على ضغوط العمل ، ويرون أن العمل المجهد له تأثير سلبي على صحتهم. إذن نجد إن الضغوط التنظيمية والاجتماعية تحتل المقام الأول في ظهور متلازمة التعب ، وتتمثل هذه الضغوط بالمهام الملحة أو الرتيبة ، ووتيرة العمل المرتفعة ، والمضايقات من قبل الزملاء ورؤساء العمل (Eurofound&EU-OSHA,2014,p:225) وبهذا تؤدي حالة

العمل المجهدة إلى زيادة خطر الإصابة بالأمراض الجسدية مثل أمراض القلب والأوعية الدموية الأمراض النفسية مثل الاكتئاب ومتلازمة التعب المزمن (Kivimäki, et al,2012,p.1493)

وتهتم الدراسات حالياً بنسبة انتشار هذا الاضطراب لدى الناس، إذ تشير الاحصائيات الى اصابة ٧ الى ٣٠٠٠ شخص لكل ١٠٠,٠٠٠ فرد من الراشدين، وهو ينتشر في الولايات المتحدة الامريكية ٨٣٦٠٠٠ من كل ٢.٥٠٠,٠٠٠ مواطناً امريكان في يبلغ معدل الانتشار بمقدار ٢٥٠,٠٠٠ في بريطانيا (Ranjith,2005,p.13)

وتؤكد اكثر الدراسات النفسية ان متلازمة التعب المزمن تبدأ عادة بعمر ٤٠-٦٠ سنة، إلا انها يمكن ان تظهر لدى الاطفال والمراهقين بنسبة ٢% فضلاً على ذلك ، تشير الدراسات النفسية ان النساء أكثر تعرضاً للإصابة بهذا الاضطراب نتيجة الضغوط الاجتماعية في بيئة الدراسة والعمل والاسرة (Gallagher et,al,2004,p.571)

وللتعرف على متلازمة التعب المزمن لدى الافراد فان منظمة الصحة العالمية (WHO) World Health Organization قد حددت في تصنيفها العاشر (1993) ICD_10 مجموعة من الاعراض لتشخيص هذه المتلازمة، هي:

أ.شكاوى مستمرة من الشعور بالإرهاك (التعب الشديد) بعد أي مجهود عقلي بسيط .

ب. الشعور بألم وأوجاع في العضلات.

ج. دوام وصداع توتري واضطراب النوم .

هـ..عدم القدرة على الاسترخاء .

د. الاستثارة والتهيج (WHO ,1993 ICD_10 ,p. 109) وبهذا الصدد سيتبنى الباحثون هذا التصنيف في تفسير نتائج البحث، بوصفه المحك الذي اعتمده صاحب المقياس المتبنى في البحث الحالي.

ثانياً: الاستياء الوظيفي:

ان مفهوم الاستياء الوظيفي يثير اهتمام الباحثين ، وذلك لتأثيره على إنتاجية الموظف وعن رغبته في عدم مواصلة واستمرارية في أي مؤسسة تعليمية ، في الوقت نفسه فان المؤسسات تهتم بتحقيق مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي للحد من الأثار المترتبة على تدني مستويات العاملين بها في ضوء معايير الجودة والاعتماد التي تسعى مؤسساتنا التعليمية في تحقيقها ، ويتمثل الاستياء الوظيفي في التأخر في العمل وكثرة الغيابات والتذمر والشكوى وطلب النقل وقتور الهمة في العمل وغيرها من المظاهر السلبيه التي تعيق مسار النمو والتقدم لدى الموظفين من جهة ولدى المؤسسة التعليمية من جهة اخرى (محمد ، ٢٠٠٩ : ٣-٥) لذا يشير هذا المفهوم الى حالة وجدانية اي مجموعة من المشاعر والاحاسيس غير سارة التي يكونها الموظف إزاء عمله وعناصره قد تكون ضمنية مستترة او صريحة وظاهرة، يمكن الاستدلال عليها من خلال عدة مظاهره مثل التغيب والتمارض والانسحاب والاعتراب والتأخر المتعمد عن اوقات العمل (الطيب ، ١٩٩٥ : ١٥٣) . ويظهر الاستياء الوظيفي نتيجة مجموعة من الاسباب، إذ تشير دراسة (Judge, Heller & Mount,2002) انه يظهر نتيجة قلة الاجور، وغياب العدالة الوظيفية، وعدم العمل في اماكن تناسب قدرة الموظفين وميولهم المهنية (Judge, Heller & Mount,2002,p.530) كما اشارت دراسة (Jianguo & Frimpong ,2010) الى ان الاستياء الوظيفي يظهر نتيجة ضغوط العمل المستمر، وفشل الادارة

في ادراك جهود العاملين، وعدم تقدير انجازاتهم، وتعامل المسؤولين مع الموظفين بطريقة غير انسانية (Jianguo & Frimpong, 2010, p.116) فضلا عن ذلك توصلت دراسة (Rose & Saturay, 2004) ان اكثر اسباب الاستياء الوظيفي تظهر في بيئات العمل غير المريحة، ويقصد بذلك تلك البيئات التي لا توفر ابسط الحقوق للموظفين مثل الاجازات، والاجور الجيدة، والظروف الآمنة، والتقدير والاحترام للعاملين، مما يؤدي ذلك الى شعور الموظفين بعدم الارتياح والتذمر وكثرة الشكوى ومحاولة البحث عن اماكن عمل اخرى (Rose & Saturay, 2004, p.1)

• نظريات الاستياء الوظيفي:

١. نظرية (Frederic Herzberg, 1959) ذات العاملين (Two-Factor Theory): ميز فريدريك هيرزبيرج (Frederic Herzberg) بين العوامل المسببة للاستياء الوظيفي والرضا الوظيفي من خلال الدراسة التي اجراها على ٢٠٠ محاسب ومهندس اذ طلب من المفحوصين ان يذكروا الفترات التي يشعرون بها بالرضا والاستياء الوظيفيين ، وما هي الاسباب التي ادت الى هذا الشعور ، ثم حددت مجموعتين مستقلتين من العوامل ، سميت المجموعة الاولى بمجموعة العوامل الدافعة الى الشعور بالرضا الوظيفي اذا ما توفرت مثل هذه العوامل ، وهي مرتبطة بمحتوى الوظيفة وتضم عدة عوامل منها الانجاز ، التقدير ، المسؤولية ، اهمية الوظيفة ، فرص الترقية والتقدم بالعمل ، اما المجموعة الثانية مرتبطة بالاستياء الوظيفي التي تقترب ببيئة العمل وهي عوامل خارجية والتي اطلق عليها العوامل الصحية أو الوقائية (Hygiene Factors) وهي تتمثل في الامان في بيئة العمل والظروف المادية والعلاقات الاجتماعية والمكانة الاجتماعية ، وهذه العوامل غير محفزة اي ان وجودها لا يدل بالضرورة على الرضا الوظيفي ولكن غيابها سيؤدي الى عدم الرضا أو الاستياء الوظيفي (عثمان ، ٢٠٠٩ : ٢٤-٢٥)

٢. نظرية العدالة لـ (Stacy Adams, 1962) (Equity Theory): ترى نظرية ستاسي ادم ان درجة الرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين ما يقدمه من مجهود لوظيفته ومقارنة ذلك بما يحصل عليه من الاجر او الترقية نتيجة لهذا المجهود ، ويرى (Stacy Adams) ان الموظف لا يقتصر عملية المقارنة مع نفسه فقط ، بل يقارن بين المجهود الذي يقدمه الاخرون وما يحصلون عليه من العوائد جراء ذلك وكلما كانت نتيجة هذه المقارنة غير عادلة زاد الشعور بالاستياء الوظيفي (الكتبي ، ٢٠٠٥ : ٣٠٩)

٣. نظرية التوقع لـ (Vroom, 1964): يرى فروم ان دافعية الموظف لأداء العمل هي محصلة للفوائد التي يتحصل عليها ، أو شعوره واعتقاده ان بإمكانه الوصول الى هذه العوائد (ماهر ، ٢٠٠٢ : ١٥٤) فاذا لم يحصل الموظف على مقدار ما كان متوقع ان يحصل عليه من العوائد (المكافئة) فانه يشعر بالاستياء من الوظيفة (حسن ، ٢٠٠٤ : ١٣٣) فالموظف هنا يقدر درجة عدم رضاه عن وظيفته او رضاه عنها من خلال تقييمه لمدى ايجابية النتائج التي تحققه هذه الوظيفة من سلبياتها من خلال الترقية والاجر وظروف العمل ، كذلك ميزت النظرية بين بعدين اساسيين من النتائج هما :

١. ما ينتج من السلوك المرتبط بأداء العمل نفسه ويتمثل في الانتاج .

٢. العائد المتحقق من الانتاج مثل الأجر والترقية والحوافز المادية (عثمان ، ٢٠٠٩ : ٢٦)

لذا فإن اعتقاد الموظف بأنه اذا بذل مجهودا فإنه سيؤدي عمله بشكل جيد ويكون الاداء جيد وبالتالي سيحصل على المكافئة ، وقد يحصل العكس عندما يشعر الموظف ان العمل بجد لا ينتج عنه نتائج جيدة وفي كثير من الاحيان لا يرتبط الأداء الجيد بالمكافأة ، ومن ثم فإن مستوى التوقع سوف يقل وبالتالي يجعل دافعية الموظف تقل ويشعر بالاستياء من عمله (الصليبي ، ٢٠٠٨ : ١١٩) وبهذا الصدد تبني الباحثون نظرية فروم في بناء اداة البحث وتفسير النتائج، بوصفها من احدث النظريات واكثرها ملائمة في تفسير الاستياء الوظيفي.

الفصل الثالث: اجراءات البحث

*مجتمع البحث وعينته:

يتألف مجتمع البحث من موظفي جامعة القادسية البالغ عددهم (١٠١٢) موظفا وموظفة بواقع (٤٤٩) من الذكور و(٥٦٣) من الاناث. ومن اجل استخراج نتائج البحث قام الباحثون باختيار عينة عشوائية منتظمة بالطريقة المتساوية، تم اختيارها من ثمانية كليات علمية وإنسانية^١ (كلية الطب، كلية الزراعة، كلية الطب البيطري، كلية العلوم، كلية الآداب، كلية التربية، كلية القانون، كلية الفنون الجميلة)، بواقع (٢٠٠) موظفا وموظفة مثلت نسبة ٢٠ % تقريبا من مجموع مجتمع البحث ، التي تألفت من (١٠٠) موظفا من الذكور ومثلها من الاناث.

* أدوات البحث:

١. **متلازمة التعب المزمن:** قام الباحثون بعد مراجعة المقاييس المتعلقة بمتلازمة التعب المزمن لدى الموظفين بتبني المقياس العربي لزملة التعب المزمن الذي تم بناؤه وفقا لمعايير منظمة الصحة العالمية ICD من قبل (عبد الخالق والذيب، ٢٠٠٦) ، وتألف هذا المقياس من (٢٠) فقرة تهتم بقياس اعراض التعب والانهاك المستمر، فضلا عن الاعراض الاخرى التي حددتها منظمة الصحة العالمية، وتتم الاجابة على هذا المقياس وفق طريقة ليكرت.

٢. **الاستياء الوظيفي:** قام الباحثون ببناء مقياس الاستياء الوظيفي وفقا لنظرية فروم **Vroom, 1995**، وبعض المقاييس السابقة التي تتعلق بالاستياء الوظيفي وفقا لهذه النظرية^٢ ، ويتألف المقياس من (٢٢) فقرة تهتم بقياس الاستياء الوظيفي لدى الموظفين الذي يتم الاجابة عنه وفق طريقة ليكرت.

* **صلاحية المقياس:** من اجل معرفة صلاحية مقياس متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي من ناحية صدق الفقرات والتعليمات والبدائل ، قام الباحثون بتوزيع كلا المقياسين على مجموعة من المحكمين بواقع (٨ محكمين) لديهم كفاية في علم النفس ، ومن اجل ذلك اعتمد الباحثون نسبة اتفاق (٨٠%) فاكثر بين المحكمين، وقد نالت جميع فقرات المقياسين موافقة المحكمين مع تعديل صياغة فقرة واحدة من مقياس متلازمة التعب المزمن، وفقرتان من مقياس الاستياء الوظيفي.

^١ تتكون جامعة القادسية من (١٨) كلية علمية وإنسانية.

^٢ يتألف من فقرتين تتم الاستجابة وفق مدرج من سبعة بدائل. Eroglu et.al, 2014. مقياس

: يتكون من (٢٥) فقرة تتم الاجابة عليه وفق اربعة بدائل تتراوح من موافق بشدة الى ارفض بشدة. Etuk & Alobo, 2014. مقياس

: يتكون من (٢٣) فقرة تتم الاجابة عنها وفق طريقة ليكرت تتراوح من تتطبق علي دائما الى تتطبق علي. Rosse & Saturay, 2004. مقياس ابدأ.

* **التطبيق الاستطلاعي الأول للمقياس:** من خصائص المقياس الجيد ان تتسم فقراته ولغته وتعليماته بالوضوح والسهولة، لذلك قام الباحثون بتطبيق استطلاعي اول على عينة عشوائية من موظفي جامعة القادسية بلغت (٢٥) موظفا وموظف. وظهر أن فقرات كلا المقياسين مفهومة وسليمة، وان وقت الاجابة المستغرق على مقياس متلازمة التعب المزمن يتراوح بين (٤ - ٧) دقيقة وبمتوسط (٦) دقيقة في حين تراوح وقت الاجابة على مقياس الاستياء الوظيفي بين (٦-٩) دقيقة بمتوسط (٨) دقيقة.

* **تصحيح المقياسان:** اعتمد الباحثون على طريقة ليكرت في الاجابة على فقرات المقياسان المتبنا ، إذ بعد قراءة الموظف للفقرة ، فانه يتوجب الاجابة عنها وفق ما يراه مناسباً له، فإذا كانت أجابته على فقرة مقياس متلازمة التعب المزمن بـ (كثيراً جداً) تعطى له (خمسة درجات) وإذا كانت أجابته على الفقرة بـ (ابداً) تعطى له (درجة واحدة)، كذلك يتم تصحيح مقياس الاستياء الوظيفي بنفس الطريقة، اذا تعطى (خمسة درجات) اذا جاوب الموظف على البديل (دائماً) وتعطى له (درجة واحدة) اذا جاوب على فقرة المقياس بـ (ابداً).

* **التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة تحليل الفقرات) :** تم استخراج تحليل فقرات المقياسان احصائياً في ضوء الطريقتان الآتيتان :

أ . **طريقة المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups Method :** بعد توزيع استماراتي المقياسان على عينة عشوائية بلغت ٢٠٠ موظفاً وموظفة ، تم ترتيب درجات مقياس متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي تنازلياً، بعد ذلك قام الباحثون باختيار نسبة الـ (٢٧%) من الدرجات العليا والدنيا لاستمارات كلا المقياسين ، واستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المجموعة العليا والدنيا ومقارنتهما معاً باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين من اجل تعرف دلالة الفرق بينهما، وجدول (١) يوضح ذلك لمقياس متلازمة التعب المزمن، في حين يوضح جدول (٢) مقياس الاستياء الوظيفي.

ب . **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:** لأجل معرفة هل يوجد اتساق داخلي بين فقرات كلا المقياسان مع الدرجة الكلية لهما، فان الباحثون استعملوا معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد تطبيقهما على ذات العينة المؤلفة من (٢٠٠) موظفاً وموظفة، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة البالغة (٠,١٨١) عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ وبدرجة حرية ١٩٨. وجدول (١) يوضح ذلك علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس متلازمة التعب المزمن في حين يوضح جدول (٢) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستياء الوظيفي.

جدول (١) القوة التمييزية لمقياس متلازمة التعب المزمن بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

النتيجة	العلاقة الارتباطية	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	0.772	11.727	0.85598	2.0556	0.78352	3.9074	١
دالة	0.832	12.718	0.78619	2.2037	0.86147	4.2222	٢
دالة	0.823	13.190	0.84116	2.1667	0.76182	4.2037	٣
دالة	0.804	12.342	0.51970	1.3519	1.14452	3.4630	٤
دالة	0.756	11.255	0.63664	1.4815	1.02791	3.3333	٥
دالة	0.798	12.536	0.45172	1.8519	0.90286	3.5741	٦
دالة	0.875	22.382	0.57340	1.4630	0.46091	3.7037	٧
دالة	0.888	13.758	0.49065	1.2037	0.92655	3.1667	٨
دالة	0.894	18.137	0.26435	1.0741	0.94669	3.5000	٩
دالة	0.852	12.903	0.47583	1.6667	0.88172	3.4259	١٠
دالة	0.788	10.411	0.57188	1.4444	1.13162	3.2407	١١
دالة	0.798	12.220	0.31722	1.1111	1.16013	3.1111	١٢
دالة	0.768	13.118	0.41964	1.2222	0.94872	3.0741	١٣
دالة	0.888	16.022	0.31722	1.1111	0.86975	3.1296	١٤
دالة	0.816	15.555	0.35858	1.1481	0.94003	3.2778	١٥
دالة	0.895	13.655	0.57188	1.2222	1.03890	3.4259	١٦
دالة	0.892	15.965	0.31722	1.1111	1.13270	3.6667	١٧
دالة	0.860	13.810	0.46091	1.2963	1.11027	3.5556	١٨
دالة	0.837	13.827	0.46091	1.2963	1.20403	3.7222	١٩
دالة	0.811	11.153	0.63002	1.4074	1.32175	3.6296	٢٠

جدول (٢) القوة التمييزية لمقياس الاستياء الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

النتيجة	العلاقة الارتباطية	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	0.792	10.869	0.69137	1.4444	1.31977	3.6481	١
دالة	0.831	14.550	0.87516	1.3704	0.94872	3.9259	٢
دالة	0.884	17.783	0.39210	1.1852	0.96406	3.7037	٣
دالة	0.790	12.649	0.85086	1.2593	1.34585	4.0000	٤
دالة	0.885	18.138	0.88310	1.4444	0.81307	4.4074	٥

دالة	0.879	17.297	0.61430	1.3333	0.97057	4.0370	٦
دالة	0.633	6.960	1.65678	2.5185	0.88231	4.2963	٧
دالة	0.723	9.778	1.37462	1.8148	1.08866	4.1481	٨
دالة	0.889	15.736	0.92182	1.4074	0.91268	4.1852	٩
دالة	0.900	18.546	0.52071	1.2593	0.96134	4.0185	١٠
دالة	0.933	20.641	0.52071	1.2593	0.94003	4.2778	١١
دالة	0.945	24.781	0.50157	1.2222	0.78084	4.3519	١٢
دالة	0.908	18.233	0.47876	1.1852	1.06136	4.0741	١٣
دالة	0.905	20.821	0.44234	1.2593	0.93312	4.1852	١٤
دالة	0.784	14.462	0.72684	1.6667	0.99562	4.0926	١٥
دالة	0.893	20.500	0.74395	1.4444	0.79481	4.4815	١٦
دالة	0.843	15.024	0.83929	1.7778	0.82586	4.1852	١٧
دالة	0.847	15.339	0.84095	1.4815	1.03131	4.2593	١٨
دالة	0.879	17.283	1.07575	1.7778	0.55952	4.6296	١٩
دالة	0.924	23.172	0.86874	1.6667	0.44234	4.7407	٢٠
دالة	0.927	25.398	0.62333	1.3704	0.63444	4.4444	٢١
دالة	0.900	19.225	0.74582	1.4815	0.80464	4.3519	٢٢

* مؤشرات صدق المقياس: استخرج لكلا المقياسان المؤشرات الآتية :

١- الصدق الظاهري **Face Validity**: وتحقق هذا الصدق في ضوء عرض فقرات كلا المقياسان على مجموعة من المحكمين (راجع صلاحية اداتي البحث).

٢ . صدق البناء **Construct Validity** : وتحقق ذلك من خلال استعمال التحليل الاحصائي للفقرات في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفين، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة المجالات مع بعضها، والدرجة الكلية للمقياس.

* مؤشرات الثبات :

أستعمل الباحثون في ايجاد الثبات الطريقتين الآتيتين وعلى عينة مؤلفة من (٤٠) موظفا وموظفة :

١. اعادة الاختبار : قام الباحثون باستخراج اعادة الاختبار عن طريق معادلة ارتباط بيرسون بعد تطبيق المقياسين بين فترة زمنية تراوحت (١٤) يوما، وبلغ معامل ثبات مقياس متلازمة التعب المزمن (0.893)، في حين بلغ معامل ثبات الاستياء الوظيفي (0.915)، وبعد معامل ثبات المقياسين جيدا عندما نقايستهما بمعيار الفا كرونباخ المخصص للثبات والبالغ (0,70) فأكثر (Ebel, 1972, P.59)

٢. معادلة ألفا كرونباخ : توصل الباحثون بعد استعمال معادلة الفا كرونباخ لثبات كلا المقياسان، أن ثبات مقياس متلازمة التعب المزمن بصورته الكلية بلغ (0.769) في حين بلغ معامل ثبات الاستياء الوظيفي (0.772) وهما ثباتان جيدان عند مقايستهما بمعيار الفا كرونباخ السابق للثبات.

* المقياسان بصيغتهما النهائية: اصبح مقياس متلازمة التعب المزمن بصيغته النهائية مؤلف من (٢٠) فقرة يستجيب في ضوءها الموظف على خمسة بدائل ، لذا يتراوح المدى النظري للمقياس بين درجة (١٠٠) كدرجة اعلى و(٢٠) كدرجة ادنى درجة، وبمتوسط فرضي (٦٠) في حين اصبح مقياس الاستياء الوظيفي مؤلف من (٢٢) فقرة يستجيب في ضوءها الموظف على خمسة بدائل، ويتراوح المدى النظري لأعلى درجة (١١٠) وادنى درجة هي (٢٢) وبمتوسط فرضي (٦٦).

* التطبيق النهائي :

بعد أن استوفى المقياسان شروطهما النهائية من الصدق والثبات ، طبقا على عينة قوامها (٢٠٠) موظفا وموظفة وواقع ١٠٠ موظفا الذكور و ١٠٠ موظفة من الاناث من كليات جامعة القادسية.

* الوسائل الإحصائية : تم معالجة بيانات البحث في ضوء استعمال الوسائل الإحصائية من خلال برنامج الحقيبة الاحصائية (spss)، وتمثلت هذه المعادلات بالاتي :

١ .الاختبار التائي لعينة واحدة لغرض تعرف دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي.

٢.الاختبار التائي لعينتين مستقلتين واستعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي .

٣. معامل ارتباط بيرسون استعمل في حساب معامل الثبات بطريقة اعادة الاختبار وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية والعلاقة الارتباطية بين متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي .

٤ .معامل ألفا كرونباخ للثبات في حساب الاتساق الداخلي لمقياس متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي.

تفسير النتائج ومناقشتها :

* الهدف الاول : تعرف متلازمة التعب المزمن لدى موظفي جامعة القادسية: بعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس متلازمة التعب المزمن، استعمل الباحثون الاختبار التائي لعينة واحدة ، ومقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) ، ، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) القيمة التائية المحسوبة والجدولية لتعرف متلازمة التعب المزمن لدى الموظفين

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	48.1200	17.08347	60	199	-9.835-	1,96	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان موظفي جامعة القادسية لا يعانون من متلازمة التعب المزمن ، وهذا يرجع الى تمتع الموظفين بالطاقة البدنية، والنشاط المستمر على اداء العمل، كذلك يمكن تفسير اسباب ذلك بشعورهم بالراحة في محيط العمل، ودافعتهم نحو انجاز اعمالهم، وحبهم للمنظمة التي يعملون فيها، وقناعتهم بما يحصلون عليه من

مكافئات وحواجز واجور، والتوافق مع الضغوط التي يواجهونها اثناء العمل اليومي والمستمر، فضلا عن اتسامهم بالسلوكيات الصحية التي تحافظ على صحتهم البدنية والنفسية مثل النوم الجيد، وممارسة الرياضة، والالتزام الصحي بالطعام، إذ وفقا لمنظمة الصحة العالمية فان هذا الاضطراب يظهر نتيجة اسلوب الحياة غير الصحي المتمثل بقلّة النوم والنظافة والتعرض للأمراض واضطرابات الاكل والاجهاد غير الصحي في العمل (Fukuda et.al,1994,p.121) وقد اتسقت هذ النتيجة مع دراسة (محمد،٢٠٠٧) و(العوضي،٢٠١٢) التي وجدت تدني نسبة انتشار متلازمة التعب المزمن لدى عينة من المعلمين والموظفين.

الهدف الثاني: تعرف دلالة الفرق على مقياس متلازمة التعب المزمن وفق متغير النوع (ذكور،اناث): لاجل تعرف ذلك استعمل الباحثون الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومقارنة القيمة التائية المستخرجة مع القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) المقارنة على مقياس متلازمة التعب المزمن وفق متغير النوع (ذكور ، إناث)

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدالة
الذكور	100	46.3000	17.33246	-1.511-	1,96	غير دالة
الاناث	100	49.9400	16.71920			

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن موظفي جامعة القادسية من الذكور والاناث لا يعانون كلاهما من متلازمة التعب المزمن ، ويرجع ذلك الى اتسام جميع الموظفين بالحيوية والنشاط في اداء اعمالهم الوظيفية، وتبنيهم معتقدات السلوك الصحي التي تشير الى مجموعة من الافكار والمعتقدات التي تحافظ على صحة الجسم واتباع العادات اليومية السليمة، ومواجهة متاعب العمل بفاعلية كبيرة. كذلك يرى الباحثون ان تدني اعراض التعب المستمر والمتكرر لدى كلا الجنسين يرجع الى ايمان الموظفين بانهم يجب ان يحافظوا على صحتهم البدنية من اجل الاستمرار في العمل وعدم التلكؤ فيه، لان ذلك يجنبهم تدني الاداء الوظيفي ، والتقصير في العمل، والمشكلات مع الرؤساء، ولاسيما ان البيئة الجامعية معقدة وتحتاج الى جهود بدنية ونفسية كبيرة من اجل اداء الوظيفة على اكمل وجه.واتسقت هذه النتيجة مع دراسة (Terzi R & Altın,2015) التي لم تجد اي فروق بين الذكور والاناث من العاملين المشاركين في الدراسة، في حين لم تتسق هذه النتيجة مع دراسة (Líndal, Stefánsson & Bergmann,2002) التي وجدت ان العاملات الاناث اكثر معاناة من العاملين الذكور بمتلازمة التعب المزمن.

*** الهدف الثالث : تعرف الاستياء الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية :** بعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس الاستياء الوظيفي، استعمل الباحثون الاختبار التائي لعينة واحدة ، ومقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) ، ، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) القيمة التائية المحسوبة والجدولية لتعرف الاستياء الوظيفي لدى الموظفين

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدالة
200	61.8500	23.53758	66	199	-2.493-	1,96	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان موظفي جامعة القادسية لا يعانون من الاستياء الوظيفي، وانما يشعرون بالرضا في العمل، ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى شعور الموظفين بالمتعة والقناعة في العمل، وغياب مشاعر التذمر والشكوى من اعباء العمل، كذلك يمكن ان يرجع ذلك الى قدرة الموظفين على التوافق المهني، وارتفاع مستوى حماسهم ودافعيتهم في انجاز واجباتهم الوظيفية، وشيوع العلاقات الاجتماعية الطيبة بين الموظفين، واحترام رؤساء العمل للمرؤوسين، مما يجعل ذلك من المناخ الاداري في الجامعة ايجابيا وانسانيا، ومغمورا بروح العمل. لذلك فانه وفقا لنظرية فروم Vroom,1964 نجد ان الموظفين يحصلون على ما يتوقعونه من اجور ومكافئات وتقدير نتيجة الجهود التي يقدمونها في عملهم، مما يجعلهم ذلك يشعرون بالارتياح والاستقرار الوظيفي وعدم الرغبة في تغيير وظيفتهم او تركها. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (الراجحي، ٢٠٠٣) ودراسة (احمد، ٢٠١١) اللتان وجدتا ان عينة من الموظفين كانت تشعر بالرضا الوظيفي وعدم وجود مشاعر سلبية او امتعاض تجاه عملهم.

الهدف الرابع: تعرف دلالة الفرق على مقياس الاستياء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور، اناث): لاجل تعرف ذلك استعمل الباحثون الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومقارنة القيمة التائية المستخرجة مع القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) المقارنة على مقياس الاستياء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور ، اناث)

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
الذكور	100	59.3800	20.69098	-1.489-	1,96	غير دالة
الاناث	100	64.3200	25.94590			

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن موظفي جامعة القادسية من الذكور والاناث لا يعانون كلاهما من الاستياء الوظيفي، ويرجع ذلك الى مشاركة كلا الجنسين في مكان العمل الادارية، وتحمل المسؤوليات والواجبات الادارية معا، وعدم وجود مظاهر التحيز الادارية، وشيوع العلاقات الانسانية، والثقة الاجتماعية المتبادلة ، مما ينتج عن ذلك مشاعر الارتياح، والاحساس بالعدالة الوظيفية، والرغبة في الانتاج والابداع الوظيفي، وعدم التذمر من اية واجبات ادارية مهما كانت صعبة وضاغطة، لذلك لم يظهر اي فرق احصائي على اداة البحث.

واتسقت هذه النتيجة مع دراسة (وهيبة، ٢٠٠٩) ودراسة (احمد، ٢٠١١) اللتان لم تجدا اي فروق احصائية بين الموظفين الذكور والاناث في حول شعورهم بالرضا تجاه عملهم، إذ وجدت ان كلا الجنسين لديهم مشاعر وتوجهات ايجابية نحو وظائفهم، وانهم يشعرون بالانتماء الوظيفي والعدالة والاندماج مع زملائهم داخل البنية الجامعية.

الهدف الخامس: تعرف العلاقة ارتباطية بين متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي لدى موظفي الجامعة: لاجل معرفة ذلك قام الباحثون باستعمال معادلة ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين درجات الموظفين على مقياس متلازمة التعب المزمن والاستياء الوظيفي، وجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) لعلاقة الارتباطية بين التعب المزمن والاستياء الوظيفي لدى الموظفين

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
0.663	12.46	1.96	198	دالة

وتشير هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية مرتفعة بين تدني متلازمة التعب المزمن وانعدام مشاعر الاستياء الوظيفي لدى موظفي الجامعة ، بمعنى انه كلما ارتفع مستوى طاقة ونشاط موظفي الجامعة في العمل فانه ذلك يؤدي الى زيادة مشاعر الرضا لديهم، وتعد هذه نتيجة منطقية لأن عطاء ونتاج وجهد الموظفين قد يؤدي الى الحصول على الاستحسان والتقدير الوظيفي، ويجعلهم موظفين مبدعين، وقادرين على خلق بيئة ادارية غنية، وخالية من الضغوطات والتوترات، مما يؤدي ذلك الى شعور الموظفين بالأمان الوظيفي، والتميز الايجابي، والشعور بالمعنى من الجهود التي يقدمونها الى مؤسستهم الادارية، وبهذا فان هذه المشاعر الايجابية تنعكس على ازدياد مشاعر الرضا مقابل تدني مشاعر الاستياء نحو الوظيفة.

التوصيات: وفقا لنتائج البحث فان الباحثون يوصون بالاتي:

- تعزيز الجهود المتواصلة لموظفي الجامعة في العمل من قبل عمادة الكليات ورئاسة الجامعة، وذلك من خلال اعطاء المكافئات وكتب الشكر والتقدير .
- تذليل الصعوبات والازمات الادارية التي تقف عائقا امام عمل الموظفين من اجل التخفيف عن حدة الضغوطات التي قد يعانون منها وزيادة مشاعر الرضا والسعادة لديهم.
- عقد ورش العمل لرؤساء الوحدات الادارية من اجل تعرف الاسباب التي تؤدي الى زيادة مشاعر الرضا، والاستفادة من الخبرات التي تجعل من مكان العمل بيئة ايجابية وخلاقة .
- اجراء الندوات العلمية التي تهدف الى البحث عن الاسباب التي تؤدي الى تعطيل جهود العاملين وكثرة دورانهم في العمل.
- عقد ورش العمل من اجل تطوير مهارات الموظفين وامكانياتهم وكيفية الحفاظ على مستوى طاقاتهم مرتفعا داخل محيط العمل.

المقترحات: استكمالاً لنتائج البحث يقترح الباحثون الاتي:

- اجراء دراسة حول علاقة متلازمة التعب المزمن ودوران العمل لدى الموظفين.
- اجراء دراسة حول علاقة متلازمة التعب المزمن الوظيفي والاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الاقسام الادارية.
- اجراء دراسة حول علاقة الاستياء الوظيفي بمشاعر الاكتئاب لدى الموظفين.

المصادر :

- احمد ، ثابت احسان .(٢٠١١). الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل. مجلة الرافدين، مجلد (١٧)، العدد٥٧، ص٦٣-٨٢.
- الحسن ، احسان محمد(٢٠٠١) : مهمات العيادة الاجتماعية ، مجلد الصيدلي ، نقابة الصيادلة في العراق ، العدد (١٠) السنة ٣ .
- حسن، راوية (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية، الاسكندرية ، مصر .
- خليل، جواد محمد الشيخ وشريير، عزيزة عبد الله.(٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص - 683 ص 711 .
- الراجحي، هاني بن ناصر.(٢٠٠٣). التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوائز منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة،مقدمة الى أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمانة، الرياض.
- زرعة ، سوسن محمد (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية ، مجلة العلوم التربوية ،العدد(٤).
- الصليبي، محمود عبد المسلم(٢٠٠٨): الجودة الشاملة وانماط القيادة التربوية وفقاً لنظرية هيرسي وبلانشارد وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم وأدائهم، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الاردن .
- الطيب ، عماد (١٩٩٥): علم النفس الصناعي والتنظيمي، المجلد الاول ، منشورات قاريونس، ليبيا.
- عبد الخالق، احمد محمد والذبيب سماح احمد .(٢٠٠٦). تكوين المقياس العربي لزملة التعب المزمن وخواصه السيكموترية. مجلة دراسات نفسية، المجلد ١٦، عدد٣، ص٥٢٥-٥٣٦.
- عثمان ، خالدة محمد (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الابدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ،جامعة الخرطوم.
- العمري ، تغريد (١٩٩٤) : مصادر ضغط العمل لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعة الاردنية ، مجلة العلوم النفسية ، العدد (٢) بغداد .
- العوضي، اسراء نظمي (٢٠١٢). اساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بزملة التعب المزمن لدى معلمي المرحلة الابتدائية،رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى معهد الدراسات التربوية، القاهرة.
- الكنتي ،محسن علي(٢٠٠٥): السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتبة الأكاديمية، الاسماعلية، مصر .
- ماهر، أحمد (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط٨، الدار الجامعية ، الاسكندرية.
- محمد، سعاد عبد العظيم (٢٠٠٧).الرضا عن العمل وعلاقته بزملة التعب المزمن لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي. مجلة كلية التربية بالمنصورة ،٦٥، ج ١ (٢٠٠٧)، ص ٣ - ٤٦
- وهيبه، ليا زيد .(٢٠٠٩). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة (دراسة حالة المجمع الصناعي لإنتاج الالبان تلمسان)، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد ٢٢، ص٢٤-٥٢.
- Abrams ,L (2003). **Chronic fatigue syndromec** . Thomson: Lncent Book.
- Back, E. M.,seidler, A., Latza, U.,Rossnagel, K.,&Schumann, B.,(2012) :The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases : a systematic review. **Intemational archives of occupational and environmental health**, 85(1).67-79.

- Bultmann, U et.al (2002). Fatigue and psychological distress in the working population Psychometrics, prevalence, and correlates. **Journal of Psychosomatic Research** ,52 (2002) 445–452.
- Carruthers BM, Jain AK, De Meirleir KL, Peterson DL, Klimas NG, et al. (2003). "Myalgic encephalomyalitis/chronic fatigue syndrome: Clinical working definition, diagnostic and treatment protocols". **Journal of Chronic Fatigue Syndrome**. 11 (1): 7–97.
- Clarke, J.N.,& James, S.(2003): The radicalized self: the impact on the self of the contested nature of the diagnosis of chronic fatigue syndrome. **Social Science& Medicine**, 57(8),1387–1395.
- Eroğlu, Ş. G., Çoban, H.,& İrmiş, A.(2014). A research on job dissatisfaction of the university staff. **European Journal of Research on Education**, 2014, 2(Special Issue), 185–192.
- Etuk, G. R & Aloba, E. T.(2014). Determinants of job dissatisfaction among employees in formal organizations in Nigeria. **International Journal of Development and Sustainability**. Vol 3, No5.P. 1113–1120
- Eurofound & EU–OSHA (2014):**Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention. Luxembourg** : publications office of the European Union.
- Ohälsa,P (2016).**Sickness for reactions to response stress increases life**. Mental ohälsa. Short analyzes. Short analyzes are a report from the Swedish Social Insurance.
- Fukuda K, Straus SE, Hickie I, Sharpe MC, Dobbins JG, Komaroff A (1994). the International Chronic Fatigue Syndrome Study Group. "The chronic fatigue syndrome: a comprehensive approach to its definition and study." **Ann Intern Med**; 121(12): 953-963.
- Gallagher AM, Thomas JM, Hamilton WT, White PD; Thomas; Hamilton; White (2004). "Incidence of fatigue symptoms and diagnoses presenting in UK primary care from 1990 to 2001". **J R Soc Med**. 97(12): 571–5.
- Garrosa, E., Moreno–Jiménez, B., Rodríguez–Muñoz, A., & Rodríguez– Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross–sectional study of burnout and engagement. **International Journal of Nursing Studies**, 48, 479–489
- Huibers .M.et.al(2004). Development of the chronic fatigue syndrome in severely fatigued employees: predictors of outcome in the Maastricht cohort study. **J Epidemiol Community Health**. V.58(10): 877–882.
- Jarman, John (2006). "**Chronic Fatigue Syndrome Advisory Committee Sixth Meeting**". U.S. Department of Health & Human Services.
- Jianguo, W &, Frimpong,S.(2010). **Research on Job Dissatisfaction and Its Impact on Private Sector Investment in Ghana**. Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management.

- Judge T. A., Heller D., Mount M. K.(2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**, 2002, 87, 530-541.
- Kara ,I,S. et.al .(2008).Chronic Fatigue Syndrome among nurses and healthcare workers in a research hospital in Turkey .**Social Behavior and Personality An International Journal** 36(5):585-590
- Kivimaki M.et al. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. **Lancet**, 380 (9852),1491-1497.
- Lawrie ,S.M.,& Pelosi, A. J.(1995) : Chronic fatigue syndrome in community :prevalence and association. **British Journal of psychiatry**, 166, 793-797.
- Lee,T.(1988). How Job Dissatisfaction Leads to Employee Turnover. **Journal of Business and Psychology**, 2(3):263-271
- Lin, Y.et.al.(2015). Risk for Work-Related Fatigue Among the Employees on Semiconductor Manufacturing Lines. **Asia Pacific Journal of Public Health**, Vol 27, Issue 2, 321 – 338.
- LÍndal E1, Stefánsson JG, Bergmann S.(2002). The prevalence of chronic fatigue syndrome in Iceland – a national comparison by gender drawing on four different criteria. **Nord J Psychiatry**. 2002;56(4):273-7.
- Ramsay AM.(1988). **Myalgic encephalomyelitis and postviral fatigue states**. Second Ed. Gower Medical Pub. for the Myalgic Encephalomyelitis Association.,
- Ranjith G (2005). "Epidemiology of chronic fatigue syndrome". **Occup Med (Lond)**. 55 (1): 13-29.
- Reynolds KJ, Vernon SD, Bouchery E, Reeves WC. The economic impact of chronic fatigue syndrome. **Cost Effectiveness and Resource Allocation**. Vol. 2:p.4- 12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). **Organizational Behavior**. San Diego: Prentice Hall.
- Roberts ,Deb.(2018). Chronic fatigue syndrome and quality of life.**J.Patient Related Outcome**, Volume 9:253-262.
- Rosse, J. G., & Saturay, S. L.(2014). **Individual Differences in Adaptation to Work Dissatisfaction** ,Presented at the 2004 meeting of the Western Academy of Management, April 1-4, Anchorage, Alaska.
- SBU (2014) **Importance of Work Environment for Symptoms of Depression and Fatigue Syndrome**. A systematic literature review. Stockholm: State Preparations for Medical Extension (SBU), 2014, SBU. Report No. 223, ISBN 978-91-85413-64-5. For symptoms.
- Sharma A,. Verma, A.,& Malhotra, D.(2010). Job Performance and Chronic Fatigue Syndrome in Nurses. **Asian Social Science**, Vol. 6, No. 12,p.167-171.
- Smith ME, Haney E, McDonagh M, Pappas M, Daeges M, Wasson N, Fu R, Nelson HD (2015). "Treatment of Myalgic Encephalomyelitis/Chronic Fatigue Syndrome: A Systematic Review for a

- National Institutes of Health Pathways to Prevention Workshop". **Ann. Intern. Med.** (Systematic review). 162 (12): 841–50.
- Speight, N (2013). "Myalgic encephalomyelitis/chronic fatigue syndrome: Review of history, clinical features, and controversies". **Saudi Journal of Medicine & Medical Sciences**. 1 (1): 11–13.
 - Susan, G., Burke, (1992). Chronic Fatigue Syndrome and Women: Can Therapy Help, **Journal of Social Work**, (37)1 ,35–39.
 - Terzi R & Altin F2.(2015). The prevalence of low back pain in hospital staff and its relationship with chronic fatigue syndrome and occupational factors. **Agri.**;27(3):149–54.
 - Wagner, D., Nisenbaum ,R., Heim, C.,J. F., Unger, E.R.,& Reeves, W.C. (2005).Psychometric properties of the CDC symptom inventory for the assessment of chronic fatigue syndrome. **Population Health Metrics**,3,8.
 - Wagner, D., Nisenbaum, R., Heim, C.,Jones, J.F., Unger, E.R.,& Reeves, W.C.(2005) . Psychometric properties of the CDC. **Popul Health Metr.** 22;p.3–8.
 - World health organization (WHO) (1993). **The ICD 10 classification of mental and behavioral disorders**. Geneva : World Health Organization.