Hebron University Research Journal (B)
Vol.(20), No.(3), pp.(106-141), 2025

H.U.R.J. is available online at
http://www.hebron.edu/journal

مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة

نانسي ريمون فريد رنتيسي، وزارة التربية والتعليم، فلسطين

nancyrantisi1@outlook.com

أشرف أبو خيران، جامعة القدس، فلسطين

akhayran@staff.alquds.edu

تاريخ الاستلام: 2023/12/19 – تاريخ القبول: 2024/3/11

DOI ID: https://doi.org/10.60138/5520320255

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت مقياس القهر الوظيفي، واشتملت عينة الدراسة على (162) معلماً ومعلمة، أي بنسبة (10.4%) من مجتمع الدراسة، اختيروا بطريقة العينة العشوائية الطبقية. وأظهرت النتائج أن مستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة كان مرتفعاً، وحصل مجال اللامبالاة على أعلى متوسط حسابي، يليه مجال الغضب والتبرم ، يليه مجال العدوانية ، ثم مجال الانسحاب من العمل. وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات القهر الوظيفي لدى المعلمين ومجالاتها تُعزى لمتغيرات: (العمر، المؤهل العلمي)، بينما كانت الفروق دالة باختلاف الجنس لصالح الذكور، وأيضاً بإختلاف سنوات الخبرة لصالح (من 5-10) سنوات) و(أكثر من (10) سنوات). أوصت الدراسة بضرورة تخفيف العبء التدريسي عن المعلمين ليتمكنوا من المواءمة بين أعمالهم التدريسية ومتطلباتها، إضافةً إلى منحهم الفرصة للتفرغ لعمل أعمالهم الخاصة به، وعمل برامج إرشادية وعلاجية تهدف إلى خفض مستوى القهر الوظيفي لدى المعلمين، وتعزيز الأساليب الإيجابية للتعامل مع الضغوط النفسية وضغوط العمل.

الكلمات المفتاحية: القهر الوظيفي ، المدارس الخاصة، المعلمين، محافظة رام الله والبيرة.

Job Oppression Burnouts among private school teachers in Ramallah and Al-Bireh Governorate

Nancy Rimon Rantisi

nancyrantisi1@outlook.com

Ashraf Mohammad Abu Khayran

akhayran@staff.alquds.edu

Received: 19/12/2023 – Accepted: 11/3/2024

DOI ID: https://doi.org/10.60138/5520320255

Abstract

The study aimed to investigate Job Oppression Burnout among male and female teachers in private schools within the Ramallah and Al-Bireh Governorate. Employing a descriptive approach, the research utilized the job oppression scale and included a sample of 162 teachers (10.4%) selected through stratified random sampling. Findings revealed a high level of job oppression among private school teachers, with the field of indifference exhibiting the highest mean, followed by anger and resentment, aggression, and withdrawal from work. Statistically, no significant differences were found in job oppression averages based on age or academic qualification. However, gender differences favored males, and disparities were noted concerning years of experience, favoring those with 5-10 years and more than 10 years. The study recommends alleviating teaching burdens, fostering a balance between teaching and personal responsibilities, and implementing guidance and treatment programs to mitigate job oppression. Emphasis is placed on promoting positive coping strategies for psychological and work-related stress among teachers.

Keywords: Job Oppression, Private School, Teachers, Ramallah and al-Bireh Governorate.

مقدمة:

إنَّ سر النجاح يكمن في أن تنتمي للعمل وتستمتع به، وإنَّ السعي إلى التنمية المستدامة في جميع مجالات الحياة كان يعتمد على جانب الإنتاج فقط دون مراعاة العامل البشري، أما بعد ظهور نظريات الإدارة الحديثة التي اعتبرت الإنسان رأس المال في المجالات جميعها، فأصبح ضرورياً أن يتم الاهتمام بجميع الأمور التي تساعد الإنسان على القيام بواجباته ضمن بيئة عمل مريحة تتسم بالهدوء.

تركزت أبحاثهم بكثرة على مهنة التدريس، فقد وصفت هذه المهنة بأنها من أكثر المهن التي تسبب الضغوط. وقد تناول الباحثون أعراض هذه الظاهرة وأسبابها وتأثيرها على المعلم، وعلى التلاميذ وزملاء وعلى عمله بصفة عامة.

يعتبر القهر الوظيفي من المواضيع التي اهتم بها الباحثون خلال السنوات الاخيرة، وقد تناولت دراساتهم هذا المفهوم لكونه ناتج عن ضغوط العمل، وأسباب أخرى، حيث أنه يحدث أكثر لأصحاب المهن الخدماتية، وركزت أبحاثهم أيضاً على مهنة التدريس، فقد تم وصفها على انها أكثر المهن تسبب لأصحابها الضغط. حيث بحوثوا أعراض القهر الوظيفي، وأسبابه ومدى تأثيره على المعلم، وكذلك تلاميذه وزملائه، وعلى طبيعة عمله أيضاً. (Bilge, 2006).

وقد أصبح ينظر إلى القهر كظاهرة متواجدة في العديد من أماكن العمل، فقد تحولت من كونها تتمثل في بعض الحالات الفردية إلى كونها منهج أو ظاهرة بحد ذاتها (Deutsch, 2011)، فشعور الموظف المقهور من القضايا السيئة والسلبية التي يتعرض إليها، والتي تؤثر على مستوى أدائه، كما أنه ما قد يتعرض إليه الموظف من تحرش نفسي أو تحقير أو تهميش في ميادين العمل هو من الأمور التي تؤدي إلى التأثير على سلوك الموظف، كالانسحاب من العمل، أو اللامبالاة، أو الشعور بالغضب (Masharqa& Musleh, 2020).

وباعتبار أن الإنسان من أهم العناصر والموارد، فإنَّ البحث في دراسة ظروف عمله المختلفة ومعرفة ضغوطات العمل التي يواجهها والعمل على التقليل منها ومراعاة راحته النفسية، لذلك كان من المهم للباحثة دراسة هذه الظاهرة التي تؤثر بشكل سلبي على القهر الوظيفي لدى المعلمين، وهي من المواضيع التي يقل الحديث بها على الرغم من أهميتها.

ونظراً لأهمية المدرسة في العملية التعليمية والتربوية، بإعتبارها قاعدة أساسية، وأهمية مدير المدرسة فيها، والدور الذي يؤديه في التخفيف والتقليل من ظاهرة القهر الوظيفي الذي يتعرض له المعلم.

مشكلة الدراسة

إنطلاقاً مما أشارت إليه الدراسات السابقة والأدب التربوي، وجد الباحثان أنه من الأهمية تسليط الضوء على مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة، وبحكم عمل الباحثين في الميدان التربوي واهتمامهما بالإجراءات الإدارية والتعليمية، لاحظ الباحثان بأن الضغوظات التي تواجه المعلمين في العمل تؤثر عليهم وعلى أدائهم بشكل سلبي، مما يؤدي

إلى إحباط المعلمين وتهربهم من العمل، وهذا ما يجعله يؤثر على صحتهم النفسية والبدنية، والسلوكية، والعقلية، وتجعلهم غير قادرين على العمل بطريقة إبداعية، ويفكرون بطريقة إبتكارية من أجل تطوير العملية التعليمية والتربوية. وكذلك ضغط العمل بالنسية للمعلم أو المدير يؤثر سلبياً عليهم. وأيضاً يؤثر على العمل وجودته وإنتاجه، خاصة عندما يكون ما يطلب منه أكبر من قدراته.

فإنَّ الضغوط التي يتعرض لها المعلمون في بيئة العمل المدرسية قد تحدّ من قدرتهم وفاعليتهم على النجاح في عملهم. وهذا يؤثر سلباً على الإدارة المدرسية والعملية التعليمية، والطلبة، فالحدّ من الضغوط التي يواجهها المعلم يسهم ويساعد في الحدّ من ظاهرة القهر الوظيفي التي يتعرض لها، بحيث يتحسن أداؤه، وتزيد إنتاجيته.

حيث يمكن اعتبار القهر الوظيفي من أنواع الإجهاد سواء الذهني أو البدني أو النفسي، الذي يعيق الأفراد عن تأدية مهام عملهم بفاعلية، وذلك لأن قدرة الفرد تكون قد استهلكت وليس لديه القدرة لمواجهة الإجهاد، القهر الوظيفي عادة يعاني منه الفرد تدريجياً ولا يحدث له فجأة، وذلك بعد معاناته من ضغوط العمل لفترات طويلة، ويعتبر حالة مرضية يصاب بها الأفراد ويصبحون يعانون من مشكلات جسدية واجتماعية ونفسية (Al-Lala & Al-Lala, 2014).

وقد ظهرت في الفترات الأخيرة العديد من الأمراض النفسية والظواهر السلبية، وما تعكسه من آثار سلبية كالاغتراب الوظيفي، أو الاحتراق النفسي، مما يسبب القهر لدى المعلمين، وقلة دافعية في العمل والإنجاز، فإنَّ الدراسات لم تتطرق إلى ظاهرة ضغوط العمل والقهر الوظيفي، إذ ممكن اعتبارها من الدراسات النادرة في المجتمع الفلسطيني على حد علم الباحثين، فكان من الضروري إجراء مثل هذه الدراسة.

وبعد الإطلاع على العديد من الأدب النظري والدراسات السابقة حول القهر الوظيفي وانعكاسه على أداء المعلم وفعاليته وعلى العملية التعليمية التعلمية، لوحظ وجود عدد لا بأس به من الدراسات التي تناولت القهر الوظيفي، مثل: دراسة الشمري (Al-Shammari,2022)، ودراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021)، ودراسة الغفيلي (Al-Ghafili, 2019)، ودراسة منصوري (Mansouri, 2017)، ودراسة أبو دهوم (Abu Dahoum, 2017) ، وبالتالي فقد برزت مشكلة الدراسة في البحث في مستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

أسئلة الدراسة: سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التّعرّف إلى مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة.
2. التّعرّف إلى الفروق في تقديرات أفراد عيّنة الدّراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

تسهم في إلقاء الضوء على مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة، فقد اكتسبت أهمية خاصة، إذ تعتبر من الدراسات القليلة في المجتمع الفلسطيني – على حدّ علم الباحثين – التي تدرس **" مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة "**، فقد تسهم هذه الدراسة في الخروج بمعلومات، وبيانات جديدة تضاف إلى المعرفة العلمية التي تفيد المجتمع، حيث تعد الدراسة الحالية على درجة من الأهمية؛ كونها تفتح الباب أمام إجراء دراسات أخرى مماثلة، ونظراً لقلة الدراسات والأبحاث، والمراجع يتوقع من هذه الدراسة أن تسهم إسهاماً متواضعاً في توفير مادة نظرية وإغناء المكتبات التربوية فيما يتعلق بموضوع القهر الوظيفي في المدارس الخاصة، وتبرز أهمية الدراسة في إعداد إطار نظري خاص عن طريق الإطلاع على الأدبيات المعاصرة والدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، والتعرف على محتوياتها الفكرية، واستخلاص أبرز المؤشرات المفيدة من أجل بناء الإطار العلمي للدراسة.

الأهمية التطبيقية: إنّ أهمية الدراسة الجالية تتمثل في أن النتائج قد تسهم بشكل كبير وفعّال في تقديم معطيات وبيانات وصفية حول القهر الوظيفي لدى المعلمين، وتسليط الضوء على أهمية توافر الظروف المناسبة للمعلمين بغرض التقليل من القهر الوظيفي لديهم، يتوقع أيضاً بأن تسهم هذه الدراسة في مساعدة الباحثين في هذا المجال في المراحل اللاحقة على إجراء المزيد من الدراسات حول مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة، بالاستفادة من النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحثان، وإضافة أدوات جديدة لقياس القهر الوظيفي، مما يدفع بعض الباحثين إلى تناولها في دراسات ميدانية لاحقة.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة الحالية في الآتي:

الحدّ البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة.

الحدّ المكاني: طبقت هذه الدراسة على المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة.

الحدّ الزماني: طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2022-2023م.

الحدّ المفاهيمي: اقتصرت الدراسة على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة، وهي القهر الوظيفي.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية: اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

القهر الوظيفي: هو تحرش نفسي وتحقير أو تهميش للموظف، أو تعرضه للنقد الجارح، أو عدم وضعه في المكان الملائم لمؤهلاته، مما يؤدي إلى الشعور بالإهانة وقلة الشأن، أو الإحراج وفقدان القيمة أو الثقة بالنفس، والإحساس بعدم الأمان، التي قد تقود إلى الرغبة في التمرد والثورة (Masharqa & Musleh, 2020).

ويعرَّف القهر الوظيفي إجرائياً: هو شعور المعلمين بعدم الرضا نتيجة التهميش والانتقاد المستمر، مما يؤدي إلى فقدانهم الثقة بالنفس وبالأمن الوظيفي، فهذ قد يؤددي إلى التمرد. ويمكن قياسه من خلال استجابة أفراد عيّنة الدّراسة على الاستبانة الخاصّة القهر الوظيفي.

الاطار النظري والدراسات السابقة

القهر الوظيفي

يعتبر القهر الوظيفي كغيره من الظواهر النفسية، وهو نوع من أنواع القهر، فقد يؤدي إلى التدوير لهذا القهر من شخص إلى آخر، مما يسبب في انتقال مظاهره سواء داخل العمل أو خارجه، مما ينعكس أثره على المجتمع المحلي بشكلٍ عام.

تعد ظاهرة القهر الوظيفي للمعلمين من أهم الظواهر الواجب اعتبارها عند أصحاب القرار، وذلك لما للقهر الوظيفي من آثار سلبية تؤثر على مسيرة التعليم ومستوى الطلبة بشكل كبير، إضافةً إلى صعوبة استمرار المعلمين في عملهم (AL-Ayasrah, M& Abdel Rahman, 2013).

فيؤثر القهر الوظيفي سلباً على المعلمين، حيث يزيد من الصراعات ويفسد العلاقات بين المعلمين ويصحبها آثاراً سلبية عليهم، مثل الشعور بالعزلة والقلق والعدوانية وتكرار الغياب، وأيضاً يظهر المعلمون بتغيير طريقة تعاملهم مع الطلبة وتصبح أكثر قسوة، وينخفض إنتمائهم للمهنة، أقل رغبة في تحضير دروسهم وإعطاء حصصهم بطريقة سليمة، ويصبحون أيضاً أكثر تمسكا بالممارسات التقليدية مع الطلبة (Al-Khalaileh, Al-Shayeb & Saleh, 2012).

ويقع العاملون في شتى المجالات خلال أدائهم لأعمالهم اليومية تحت ضغوط، ويتعرضون إلى تحديات عديدة، ومن خلال تعاملهم مع الكثير من المعوقات التي تؤثر على أدائهم لأدوارهم على أكمل وجه، فيتولد لديهم شعور بعدم تقديم الخدمات التي ترتقي لمستوى الجودة التي يتوقعها متلقو تلك الخدمات منهم، مما يضفي مزيداً من المشاعر السلبية نحو عملهم (Al-Zahrani, 2008).

ويؤدي القهر الوظيفي إلى التأثير السلبي على المعلمين من توتر، وارتفاع في ضغط الدم والآلام في الظهر، والشعور بالغثيان، واضطراب النوم. ويمتد التأثير على النواحي النفسية فيشعر المعلم بتدني مفهوم

الذات، وانخافض مستوى الثقة بالنفس، والإحباط، ومن الممكن أن يمتد التأثير إلى النواحي الاجتماعية فيؤدي إلى تدهور العلاقات الاجتماعية والشعور بالوحدة (Abdel-Jawad & Hussein, 2015).

مفهوم القهر الوظيفي

إنَّ التطورات العلمية وخاصة التكنولوجية أثرت على جميع مجالات الحياة، إلا أن العصر الحالي يتم وصفه بأنه عصر القهر الوظيفي، فموضوع الاحتراق الوظيفي اكتسب أهمية كبرى خاصة في الدول المتقدمة في السنوات الأخيرة، وأيضاً بمجال الإدارة وتطويرها، لأنه يعتبر من المشكلات المعاصرة التي تواجه العاملين في المؤسسات المختلفة، فتعد ظاهرة القهر الوظيفي بأعراضها المتكررة من المفاهيم الحديثة في مجال ضغوط العمل، وحظيت باهتمام الخبراء في علم الإدارة والسلوك الوظيفي وعلم النفس الإداري (Al-Shammari, 2022).

فهو عملية اضطهاد يتعرض لها شخص أو مجموعة من فئة أخرى مسببة لها الضرر، وهذا الضرر يكون نتيجة لمصدر قوة عند تلك الفئة، فيظهر هذا الضرر على شكل مقدرة السيطرة على شخص ما وجعله يقوم بأمور، وأفعال، وتصرفات لا يرغب بالقيام بها (Pooley, 2020).

يعرَّف القهر في علم النفس بأنه ذاك الشخص المغلوب على أمره، الذي تعرض لفرض السطوة والقوة عليه من المتسلط (Abdel Hamid, 2017).

فقد عرَّفه الشاوي (Al-Shawi, 2014) بأنه حالة من الإنهاك العقلي، والعاطفي، والجسمي نتيجة استمرار تعرض الفرد للضغوط النفسية، والتي بدورها تنعكس على العمل والرضا عنه، والاوضاع المهنية والاجتماعية، والعديد من المشاكل، وكذلك عدم الارتياح والتاثير على الروح المعنوية للعاملين، وعدم مقدرتهم على التكيف ومواجهة الضغوط بسبب خبرتهم النفسية السلبية التي مروا بها وعاشوها.

ويرى بوهالي (Buhali, 2017) أنَّ القهر الوظيفي هو الاستنزاف البدني، والانفعالي، المتمثل في الكثير من المظاهر السلبية: كالتعب، والشعور بالعجز، والإرهاق، وعدم الاهتمام بالعمل ولا بالآخرين والسخرية منهم، وكذلك السلبية في مفهوم الذات عند الفرد.

أما باوية (Bawiya, 2012) فيرى أنها كظاهرة مرتبطة ارتباط وثيق بالعمل، حيث تظهر بسبب ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد فترات طويلة وبإستمرار، وعدم قدرته أيضا على مواجهة هذه الضغوط تجعله يصاب بالإجهاد النفسي والقلق، والشعور بالتعب، وكذلك يصبح الفرد منعزلاً عن الآخرين، وليس لديه القدرة والرغبة في العمل، وإنجاز واجباته، ومهامه المطلوبة منه.

إنَّ القهر الوظيفي هو ممارسة السلطة والسطوة من قبل مديري العمل بالشكل الذي يدفع الموظفين إلى الرضوخ، والاستسلام، والتسليم بالأمر الواقع، وتنفيذ الأوامر والتعليمات كما يرغب المديرين ودون مناقشة أو إبداء آراء أو مقترحات، خوفاً من بطش المديرين، وحرصاً على دخولهم لتلبية احتياجاتهم الشخصية والعائلية، وتعدد الآثار السلبية على الموظف المقهور، وتتسبب في تراجع قدرته على العمل (Ekundayo, 2014).

الوظيفة: هي واجبات مسؤوليات محددة تطلب من الموظف، وفق مجال تخصصه وحسب أهداف ومهام الجهة المسؤولة عنه، لكي يقوم بها بشكل دائم أو مؤقت/ مقابل راتب معين، ضمن معيار المسؤولية ومستوى الصعوبة، حيث تكون الوظيفة شاغرة أو شاغلة (Abu khayran & Khateeb, 2022).

أعراض القهر الوظيفي

أشار (Masharqa& Musleh, 2020; Radwan, 2020) أن هناك أعراضاً للموظف المقهور، والتي تمثلت في:

قلة الاهتمام بمظهر الموظف الخارجي. وكذلك الغضب والتبرم: فقد يتولد عند الشخص المقهور الشعور الدائم بالغضب، وكثرة الشكاوي، والانتقاد الدائم. وكذلك الآلام الجسدية أو النفسية. والهروب والانسحاب: حيث يميل الشخص المقهور من المواقف وعدم المشاركة في القرارات نتيجة شعوره بالعجز، واللامبالاة. فقد يميل الشخص المقهور إلى الإهمال وعدم الاكتراث بما يجري في بيئة العمل، وعدم الرضا ذلك الموظف الوظيفي وسوء المناخ التنظيمي. وأخيراً الإصابة بأمراض القلب والجلطات.

أبعاد القهر الوظيفي

لقد تعددت أبعاد القهر الوظيفي، ومنها:

الغضب والتبرم: إذ يشعر المعلم المقهور بالغضب الدائم، والشكوى، والانتقاد الدائم في العنل، والترت الشديد.

الهروب والانسحاب: يميل المعلم المقهور إلى الهروب من المسؤوليات، وعدم المشاركة في صناعة القرارات، والتغيب عن العمل.

اللامبالاة: يتجه المعلم المقهور إلى الإهمال وعدم الإكتراث بما يدور في المنظمة، فيتحول هذا الموظف إلى موظف سلبي لا يرغب في المشاكرة والمناقشة.

العدوانية: تظهر على المعلم المقهور ردود فعل مختلفة على شكل توتر وعصبية في التعامل، وأحياناً تصل إلى الاعتداء.

تبلد المشاعر: المعلم يقوم بالعمل بسخرية ولسلبية خاصة تجاه الطلبة، وعادة لا يتعامل مع الطلبة كأشخاص وإنما كأشياء، ويكون المعلم يتعامل مع الأفراد والعمل أيضاً بقسوة، فيمتاز المعلم بالقسوة، خاصةً عند شعوره بأنه بلا قيمة.

نقص الشعور بالاتجاه: المعلم هنا يقيم نفسه بسلبية، ودائم الشعور بعدم قدرته على إنجاز العمل، وأيضا عدم قدرته على مواجهة المشاكل التي تواجهه في عمله، وبعد ذلك يصبح يشكو من مهنته وإختياره لها.

الإجهاد الانفعالي: هو شعور المعلم بالتعب، وعدم القدرة، وكذلك انخفاض روحه المعنوية، وقلة اهتمامه بالمادة الدراسية التي يدرسها، وذلك يكون بسبب ضغوط العمل الكثيرة والتي تتجاوز طاقة التحمل عنده. (Teven, 2007).

عوامل ثبات القهر الوظيفي

لقد أشار (Deutsch, 2011) لوجود عوامل تساعد على ثبات عوامل القهر الوظيفي، ومنها: السيطرة على الدولة والتحكم بها. وقوة القاهر سواء أكانت هذه القوة جسمية أو ما امتلاكه مصادر القوة في المكان الذي يتواجد به. وأيضاً التحكم في الدولة من خلال تقبل المجتمع لوجود حالة من العبودية.

عوامل وأسباب حدوث الاحتراق الوظيفي

يمكن إجمال أسباب القهر الوظيفي كما أورده الرافعي، والسكران (Al-Rafii, 2010., Alsakran, 2014) والتي تتمثل فيما يلي: العمل لفترة طويلة، والحمل الزائد. وكذلك غموض الدور والملل في العمل. وعدم الشعور بالسيطرة على العمل ومخرجات الإنتاج. وقلة الاستعداد للتعامل مع ضغوط العمل، وزيادة عبء العمل.

ومن أسباب حدوث الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ما يلي:

أولاً: الظروف المتعلقة بالبيئة الصفية: وهي عدم الإعداد السليم للصفوف بما يتناسب مع المراحل العمرية للطلبة، وغياب شروط البيئة السليمة والصحية في الصفوف.

ثانياً: الظروف المتعلقة بالطلبة: والتي تتمثل في سوء توزيعهم وتصنيفهم في الصف بالنسبة لنسب ذكائهم وقدراتهم الشخصية، ودافعيتهم.

ثالثاً: الظروف المتعلقة بالمعلم: والتي تتمثل في سماته الشخصية كالغضب وعدم التحمل، وعدم الإلمام بالجيد بالقواعد والأنظمة المتبعة، وفقدان الشعور بالتحكم في مخرجات العمل.

رابعاً: الظروف المتعلقة بالإدارة المدرسية: مثل تدني مستوى التواصل بين الإدارة والمعلم، وغياب الدعم والمساندة للمعلم، وزيادة نصاب المعلم.

خامساً: الظروف المتعلقة بالمهنة: وتتمثل في عدم وضوح الواجبات، وكثرة المهام المطلوبة وتعددها، والعمل لفترات طويلة، وزيادة العبء الكتابي، وتدني الراتب، وعدم توافر دورات تدريبية وورش عما كافية لرفع كفاءة المعلمين.

الدراسات السابقة

سعت **دراسة الشمري (Al-Shammari,2022)** الكشف عن العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (298) فرداً، ولتحقيق هدف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام الاستبانة كاداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم جاء منخفضاً، وأن درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم كانت مرتفعة. أثبتت النتائج أن هناك علاقة عكسية سالبة دالة إحصائياً بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وبين الدرجة الكلية لفاعلية الأداء، وتوصلت الدراسة: إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في أبعاد الاحتراق الوظيفي تعود لإختلاف الجنس لصالح الذكور، ولاختلاف طبيعة العمل لصالح

القيادات الإشرافية التربوية، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في أبعاد الاحتراق الوظيفي تعود لإختلاف عدد سنوات الخدمة.

ودراسة **الفرجاني (Al-Ferjani, 2021)** التي هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغاري في ليبيا، مجتمع الدراسة تكون من (195) عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغاري، في حين تكونت العينة من (130) عضو هيئة تدريس، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها، واستخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات، و توصلت الدراسة لوجود مستوى معتدل للاحتراق الوظيفي، ومستوى معتدل من الاجهاد العاطفي، ومنخفض لتبلد المشاعر، ومرتفع للإنجاز الشخصي.

هدفت **دراسة المهايرة والنعيمات (Al-Mahaira & Al-Naimat, 2021)** التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي وأساليب التعامل مع ضغوط العمل لدى منتسبي المديرية العامة للدفاع المدني في الأردن، والعلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي وأساليب التعامل مع ضغوط العمل، والفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي وأساليب التعامل مع ضغوط العمل تبعاً لمجموعة من المتغيرات، واشتملت عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة القصدية من (300) من العاملين في وحدتي الإسعاف والإنقاذ والإطفاء في مديرية دفاع مدني غرب عمان، ولتحقيق هدف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، طور الباحثان مقياسين هما مقياس الاحتراق الوظيفي وأساليب التعامل مع ضغوط العمل وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم التحقق من دلالات صدق وثبات المقياييس. وتوصلت الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي جاء متوسطاً، وأن مستوى أساليب التعامل مع ضغوط العمل جاء منخفضاً، ووجود علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي والأساليب الإيجابية للتعامل مع ضغوط العمل، وأن هناك علاقة طردية بين الاحتراق الوظيفي والأساليب السلبية في التعامل مع ضغوط العمل، كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي وأساليب التعامل مع ضغوط العمل تُعزى للمتغير الجنس والخدمة العسكرية، بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً للرتبة لصالح الأفراد، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في أساليب التعامل مع ضغوط العمل الإيجابية تبعاً للرتبة وكانت لصالح الضباط، ووجود فروق دالة إحصائياً في أساليب التعامل مع ضغوط العمل السلبية، وكانت لصالح الأفراد.

وهدفت **دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021)** إلى تحديد أهم الأسباب التي تقف وراء ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الاستنتاجي، واستخدام الاستبانة لجميع البيانات على عينة من العاملين بإمارة منطقة عسير حجمها (384) مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن لغموض الدور والعبئ الدور الزائد تأثيراً معنوياً إيجابياً على الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث (الإنهاك العاطفي، وسوء التعامل مع الآخرين، والشعور بتدني الإنجاز)، أما الصراع فكان له تأثيراً معنوياً له كل من بعد الإنهاك العاطفي، وبعد الشعور بتدني الإنجاز، ولم تثبت وجود تأثير معنوي له على بعد سوء التعامل مع الآخرين. كما أثبتت نتائج تحليل البيانات عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث

حول الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بإمارة منطقة عسير تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، والخبرة).

في حين سعت **دراسة مشارقة ومصلح (Masharqa & Musleh, 2020)** الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والقهر الوظيفي لدى العاملين في الوظيفة العمومية الفلسطينية، تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في مقرات ثماني وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية المتمركزة في محافظة رام الله والبيرة، حيث بلغ عددهم (2006) موظفين وموظفات، وتم اختيارهم بالطريقة البسيطة التي تكونت من (288) موظفاً وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد ضغوط العمل والقهر الوظيفي لدى الموظفين في الوظيفة العمومية، وأن مستوى القهر الوظيفي بلغ درجة متوسطة لدى الموظفين.

هدفت **دراسة نصراوين وآخرون (Nasraween, et al., 2019)** الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن، واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (2150) عضو هيئة تدريس، في حين تكونت عينة الدراسة من (368) عضو هيئة تدريس تم اختيارها بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحثان الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة لوجود مستوى مرتفع للاحتراق الوظيفي عند أساتذة الجامعات الخاصة في الأردن، ومستوى متوسط من المسؤولية المجتمعية، في حين كشفت أيضاً عن وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين المسؤولية المجتمعية والاحتراق الوظيفي.

وهدفت **دراسة الغفيلي (Al-Ghafili, 2019)** التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الاحتراق الوظيفي لديهن تبعاً لمتغير التخصص والخبرة، والتعرف إلى أبرز معوقات الاحتراق الوظيفي، طبقت الباحثة دراستها على المعلمين، على عينة قوامها (179) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الإجهاد الانفعالي، وبعد تبلد المشاعر لصالح التخصصات العلمية، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بتدني العور بالإنجاز ترجع لاختلاف التخصص والخبرة.

في حين سعت **دراسة عقدي (Aqedi, 2018)** التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية في منطقة جازان، والتعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، والكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية والاحتراق الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس، وكذلك التعرف إلى الفروق في اتجاهات أفراد الدراسة نحو المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية في منطقة جازان ومستويات الاحتراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة وفقاً لمجموعة من المتغيرات، وتكونت عينة الدارسة من (322) معلماً، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هدف الدراسة، واستخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع

المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان مرتفعة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وجود فروق لصالح الأعلى من البكالوريوس، ووجود فروق تُعزى لمتغير نظام المدرسة (فصلي – مقررات) لصالح المقررات، وعدم وجود حالة اجتماعية (متزوج – أعزب)، ووجود سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وقد أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان جاء مرتفعاً، وجود فروق تُعزى لمتغير نظام المدرسة (فصلي- مقررات) لصالح الفصلي، ووجود فروق تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، وجود فروق تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح (أقل من 5 سنوات)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي.

طبق **دراسة أبودهوم (Abu Dahoum, 2017)** بهدف التعرف إلى مستوى الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، وأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية، تكونت عينة الدراسة من (56) مديراً ومديرة و(220) معلماً ومعلمة. ولتحقيق هدف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس كان متوسطاً على جميع المجالات وعلى الأداة ككل، وكذلك أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية في جميع المجالات المتعلقة بالرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس. كما أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظرهم كان متوسطاً على جميع المجالات وعلى الأداة ككل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية في جميع المجالات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين مجال الرقابة على المدارس ومجالي تبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين مجالات الأساليب الرقابية والتوقيت الزمني وكمية العمل ونوعيته وجميع مجالات الاحتراق الوظيفي.

في حين هدفت **دراسة منصوري (Mansouri, 2017)** إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمين التعليم الإبتدائي، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وطورت استبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية، بلغت (541) معلماً ومعلمة من المرحلة الإبتدائية في الجزائر، ومن أهم ما توصلت إليها الدراسة هو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الإبتدائي تُعزى لمتغير الجنس (ذكر وأنثى)، والحالة الاجتماعية (المتزوجين وغير المتزوجين)، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

وسعت **دراسة راملي (Ramlee et al., 2016)** إلى تحديد أثر كل من التقوى والتوتر والاتجاهات نحو العمل على السلوك الوظيفي داخل الجامعات الماليزية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، تم تطبيق الدراسة على عينة من (320) من عاملين الجامعات في الولايات الشمالية من ماليزيا. أشارت النتائج على وجود تأثير إيجابي على السلوك الوظيفي للعمل بحيث يحفز الموظفين للعمل بصورة أكبر، في حين كان للاتجاهات نحو العمل علاقة بالسلوك الوظيفي، بحيث ساعد على العمل الجماعي والعمل بروح الفريق، بينما لم تجد هذه الدراسة علاقة بين التوتر والسلوك الوظيفي.

هدفت **دراسة الجارودي (Aljaroudi, 2015)** التعرف إلى مستويات الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي في ضوء عدد من المتغيرات، بلغت عينة الدراسة (330) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ووظفت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وجاءت نتائج الدراسة تشير إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان بدرجة متوسطة، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكان حملة الدرجات العلمية الأقل هي الأكثر شعوراً بالاحتراق النفسي، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السعوديين وغير السعوديين في كل من الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور لصالح السعوديين، ووجود فروق تُعزى لمجال الجودة والدورات التدريبية، وعدد اللجان على مستوى القسم، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً للفروق بين السعوديين وغير السعوديين في كل من نقص الشعور والدرجة الكلية، وكان مستوى الاحتراق لمصلحة الأعضاء الذكور من العينة، وكان حملة الدرجات العلمية الأقل هي الأكثر شعوراً بالاحتراق النفسي.

بينما هدفت **دراسة منصور (Mansour, 2013)** التعرف إلى معرفة درجة الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل في ضوء متغيرات: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والخبرة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة لجمع البيانات طبق الباحث أداة دراسته على عينة تكونت من (100) موظف وموظفة من مجتمع الدراسة. أشارت نتائج الدراسة أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل كانت متوسطة، وأن مستوى المساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل جاءت متوسطة، وأشارت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل تُعزى لمتغير العمر، لصالح الفئة العمري من (20-29) سنة، ووجود فروق تُعزى لمتغير الخبرة لصالح فئة ذوي الخبرة من (5-10) سنوات، وعدم وجود فروق تَّعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، في حين أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى المساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل تُعزى لمتغير الجنس،

العمر، الخبرة، والمؤهل العلمي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية عكسية بين الاحتراق الوظيفي والمساندة الاجتماعية، حيث كلما زادت المساندة الاجتماعية قل الاحتراق الوظيفي، والعكس صحيح.

هدفت **دراسة أبو زنيد (Abu Znaid, 2012)** التعرف إلى الأسباب المؤدية لظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية والمتطلبات المؤسسة لمواجهتها، تكونت مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (446)، وتكونت عينة الدراسة من (206) شخص، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي النوعي، حيث استخدم الباحث أداتي الاستبانة والمقابلة بغرض جمع البيانات الخاصة بالدراسة من مصادرها الأولية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة الاحتراق الوظيفي كانت بدرجة متوسطة، وأشارت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مكان العمل لصالح جامعة بوليتكنيك فلسطين وجامعة الخليل وجامعة بيت لحم مقابل جامعة القدس المفتوحة (منطقة الخليل التعليمية)، أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة الثانوية العامة مقابل فئة الدراسات العليا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مستوى الدخل الشهري لصالح فئة (من 601-800 دينار) مقابل فئتي الدخل الشهري (من 801 -1000 دينار) و(أكثر من 1000 دينار)، وبالمقابل لم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس، وعدد سنوات العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يُلاحظ أن جميع الدراسات السابقة العربية والاجنبية تناولت موضوع القهر الوظيفي الاحتراق الوظيفي. واتبعت المنهج الوصفي. من حيث الأداة: تشابهت معظم الدّراسات السّابقة في استخدامها للاستبانة كأداة للدراسة. وأغلب الدراسات ركزت على دراسة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين وسبل التغلب عليها. وبعضها على دور بعض المتغيرات وتأثيرها على القهر الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة: أنها تهدف إلى التعرف على مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة. وطُبِّقت في البيئة الفلسطينيّة وخاصة المدارس الخاصة. حيث لم تجمع الدّراسات السّابقة بين متغيّرات الدّراسة الحاليّة مجتمعة، وبذلك يتمتّع موضوع هذه الدّراسة بالجدّة والأصالة على حد علم الباحثين، حيث لم تتمّ دراسته من قبل في المجتمع الفلسطينيّ.

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وهو المنهج الذي يصف ظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة، والبالغ عددهم (1548) منهم 1200 معلماً و 348 معلمة، وذلك حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعام الأكاديمي 2023/2022.

عينة الدراسة

اشتملت عينة الدراسة على (162) معلما ومعلمة، أي بنسبة (10.4%) من مجتمع الدراسة، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	82	50.6%
	أنثى	80	49.4%
العمر	أقل من 25 سنة	16	9.9%
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	94	58.0%
	35 سنة فأكثر	52	32.1%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	112	69.1%
	ماجستير فأعلى	50	30.9%
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	24	14.8%
	من 5 إلى أقل من 10سنوات	68	42.0%
	أكثر من 10 سنوات	70	43.2%

أداة الدراسة

من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة تم بناء أداة للدراسة وذلك بالرجوع إلى الأدب التربوي ودراسات ذات علاقة بموضوع الدراسة كدراسة (عبد العال، 2023)، ودراسة (حسن، 2021). وتكونت الاستبانة بصورتها النهائية من قسمين كما يلي: **القسم الأول: البيانات الشخصية عن المستجيبين** (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة). و**القسم الثاني: مجالات الاستبانة**، وهي موضحة في الجدول (2).

جدول رقم (2): محاور الاستبانة ومجالاتها

رقم	المجال	عدد الفقرات
1	**المجال الأوَّلُ-الانسحاب من العمل**	8
2	**المجال الثّاني-الغضب والتبرم.**	6
3	**المجال الثالث-اللامبالاة.**	5
4	**المجال الرابع-العدوانية.**	6
	المجموع	**25**

صدق الأداة:

أولا: الصدق الظاهري (Face validity) تم عرض الاستبانة على مجموعة من محكمين من ذوي الاختصاص في المجال التربوي، وعددهم (10) محكمين، وأجريت التعديلات اللازمة في ضوء مقترحاتهم.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، حيث تم حساب معامل الارتباط (بيرسون (Pearson Correlation) واستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه كما هي موضحة في الجدول (4).

جدول (4): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
الانسحاب من العمل			
1	اختلق الحجج لأغادر العمل أثناء الدوام الرسمي.	0.65	*0.000
2	يشعرني غيابي عن الدوام بالراحة النفسية.	0.57	*0.000
3	أشغل نفسي عن تقديم المساعدة لزملائي في العمل.	0.66	*0.001
4	أصل متأخراً على العمل.	0.58	*0.002
5	استغل أوقات العمل الرسمية لإتمام الأعمال الشخصية.	0.55	*0.002
6	ينتابني شعور بالعزوف من الحياة.	0.64	*0.001
7	أتغيب عن حضور العمل دون عذر.	0.74	*0.000
8	أبحث عن عمل آخر بين فترة وأخرى بسبب سوء تعامل المسؤولين.	0.62	*0.000
الغضب والتبرم			

1	أغضب خلال ساعات الدوام الرسمي بسبب كثرة الواجبات المفروضة.	0.63	*0.001
2	أستخدم أسلوب الجدل والنقد أثناء النقاش مع زملائي.	0.49	*0.002
3	يقل تقدير إدارة المدرسة عندما أقوم به من أعمال جديدة ومتميزة.	0.48	*0.000
4	أجّل مهامي الوظيفية باستمرار رداً على تعامل المدرسة معي.	0.58	*0.000
5	أفرط في شرب المنبهات.	0.62	*0.000
6	أشعر بعدم الراحة لسرعة تقدم زملائي في العمل.	0.54	*0.000
اللامبالاة			
1	أقلل من أهمية الوقت المهدور في العمل.	0.55	*0.000
2	أصبحت غير مبالي بكثير من الأمور منذ انخراطي بهذا العمل.	0.52	*0.001
3	اتجاهل مشكلات زملائي في العمل.	0.66	*0.000
4	أذهب إلى العمل متثاقلاً.	0.58	*0.001
5	أميل إلى إختلاق الأعذار لمغادرة العمل مبكراً.	0.72	*0.001
العدوانية			
1	انفعل بسرعة بسبب طريقة تعامل الإدارة الحالية معي في بيئة العمل.	0.78	*0.000
2	أصبحت ميالاً للشتم.	0.61	*0.000
3	يحصل بعض الشجارات بيني وبين زملائي تخص العمل.	0.68	*0.000
4	تكررت المشادات بيني وبين زملائي بسبب الواجبات الموكلة لي.	0.66	*0.000
5	أتعامل مع زملائي بقسوة بسبب ضغط العمل.	0.69	*0.001
6	استخدم العنف أثناء العمل مع زملائي.	0.72	*0.001

* داله إحصائية عند 0.050

ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب معامل الثبات لمجالات الاستبانة وثبات الدرجة الكلية لفقرات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفا، والنتائج موضحة في الجدول (5):

جدول رقم (5): معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معادلة كرونباخ ألفا.

المجال	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المجال الأوَّلُ-الانسحاب من العمل	162	8	0.857
المجال الثّاني-الغضب والتبرم.	162	6	0.828
المجال الثالث-اللامبالاة.	162	5	0.835
المجال الرابع-العدوانية.	162	6	0.861
الدرجة الكلية	**162**	**25**	**0.894**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) الى قيمة معامل ثبات أداة الدراسة لمجالات مستوى للقهر الوظيفي، وجاءت نسبة الثبات لمجال الانسحاب من العمل (0.857) ومجال الغضب والتبرم (0.828) ومجال اللامبالاة (0.835) ومجال العدوانية (0.861). وكان معامل الثبات للدرجة الكلية لمستوى القهر

الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة (0.894)، وهذا يفي بغرض الدراسة.

إجراءات الدراسة

تم تطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة، وبعد توزيع الاستبانات، تم جمع الاستبيانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي (162) استمارة، أي بنسبة (100%) من الاستبانات التي تم توزيعها.

المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، واختبار (ت) (Independent Sample t-test) لاختبار الفروق المعنوية بين المُتوسطات الحسابية، وذلك حسب المتغير المستقل ذي المستويين. واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لاختبار الفروق المعنوية بين المُتوسطات الحسابية حسب المتغير المستقل ذي الثلاث المستويات فأكثر. وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (Statistical Package For Social Sciences) (SPSS).

المقياس الوزني

قام الباحثان بتحديد المقياس الوزني بناءا على استخدامهما لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك للتعبير عن (درجة) تقدير المبحوثين للفقرة والمحور والدرجة الكلية لقيم المتوسطات الحسابية لتقديراتهم كما يلي:

جدول 6: المقياس الوزني لدرجة تقديرات أفراد عينة الدراسة.

الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	التقدير
من 1 – 1.8	%20 - %36	قليلة جداً
1.81- 2.6	%36.1 - %52	قليلة
2.61 – 3.4	%52.1 - %68	متوسطة
3.41 – 4.2	%68.1 - %84	كبيرة
4.21-5	%84.1 - %100	كبيرة جداً

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة ؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من خلال فقرات أداة الدراسة، والتي تظهر في الجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
1	**الانسحاب من العمل**	653.	530.	مرتفع	الرابع
2	**الغضب والتبرم.**	593.	460.	مرتفع	الثاني
3	**اللامبالاة.**	603.	490.	مرتفع	الاول
4	**العدوانية.**	573.	70.5	مرتفع	الثالث
الدرجة الكلية		**3.58**	**0.46**	**مرتفع**	

يظهر في الجدول (7) المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة، وتشير البيانات أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.46)، وكذلك جاءت تقديراتهم مجالات القهر الوظيفي كما يلي، فقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال اللامبالاة (3.60) وكان ترتيبه الأول، ومجال الغضب والتبرم بمتوسط حسابي (3.59) وكان ترتيبه الثاني، ومجال العدوانية بمتوسط حسابي (3.57) وكان ترتيبه الثالث، ومجال الانسحاب من العمل بمتوسط حسابي (3.56) وكان ترتيبه الأخير.

واتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) ، ودراسة نصراوين وآخرون (Nasraween, et al, 2019)، ودراسة عقدي (Aqedi, 2018)، واختلفت مع بعض نتائج دارسة الفرجاني (Al-Ferjani, 2021)، ودراسة المهايرة والنعيمات (Al-Mahaira & Al-Naimat, 2021)، ودراسة مشارقة ومصلح (Masharqa& Musleh, 2020) ، ودراسة الغفيلي (Al-Ghafili, 2019)، ودراسة أبودهوم (Abu Dahoum, 2017)، ودراسة الجارودي (Aljaroudi, 2015)، ودراسة منصور (Mansour, 2013)، ودراسة أبو زنيد (Abu Znaid, 2012)، أن مستوى القهر الوظيفي لدى المعلمين كان متوسطاً، في حين اختلفت مع دراسة الشمري (Al-Shammari,2022) التي أشارت أن مستوى القهر الوظيفي جاء منخفض، فالقهر الوظيفي من وجهة نظرهم موضوع نسبي، يتفاوت بين معلم وآخر، وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة إلى إدراك المعلمين بهذه المرحلة وأثرها على العملية التعليمية التعلمية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى كثرة الأعباء الوظيفية المنوطة على المعلمين، وقد تكون أيضاً كثرة المشكلات والأعباء اليومية التي تعوق عمل المعلم، وتشعره بالعجز والقصور عن أداء مهامه.

أما تقديرات عينة الدراسة لفقرات مجالات القهر الوظيفي، فجاءت كما يأتي:

أولاً: مجال الانسحاب من العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الانسحاب من العمل، وتظهر هذه القيم في الجدول (8):

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الانسحاب من العمل:

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
اختلق الحجج لأغادر العمل أثناء الدوام الرسمي.	3.58	1.056	مرتفعة	3
يشعرني غيابي عن الدوام بالراحة النفسية.	83.4	.960	متوسطة	7
أشغل نفسي عن تقديم المساعدة لزملائي في العمل.	3.57	1.020	كبيرة	4
أصل متأخراً على العمل.	3.45	1.098	كبيرة	8
استغل أوقات العمل الرسمية لإتمام الأعمال الشخصية.	3.65	1.155	كبيرة	5
ينتابني شعور بالعزوف من الحياة.	3.73	1.026	كبيرة	1
أتغيب عن حضور العمل دون عذر.	3.49	1.121	كبيرة	6
أبحث عن عمل آخر بين فترة وأخرى بسبب سوء تعامل المسؤولين بي.	3.54	1.010	كبيرة	5
الدرجة الكلية	**3.56**	**0.53**	**كبيرة**	

يشير الجدول (8) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجال الانسحاب من العمل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.53)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة (ينتابني شعور بالعزوف من الحياة) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.73) وجاءت بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (أصل متأخراً على العمل) على أقل متوسط حسابي ومقداره (3.45) وجاءت بدرجة مرتفعة.

يرى الباحثان أن ذلك يعود إلى غياب المرجعية الواضحة في المؤسسات التعليمية خاصة المؤسسات الخاصة، ومن الممكن قلة امتلاك أصحاب القرار في هذه المؤسسات الكفاءات اللازمة للوظائف التي يشغلونها.

ثانياً: مجال الغضب والتبرم.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الغضب والتبرم، وذلك كما هو موضح في الجدول (9):

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الغضب والتبرم.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
أغضب خلال ساعات الدوام الرسمي بسبب كثرة الواجبات المفروضة علي.	3.66	.934	كبيرة	2
أستخدم أسلوب الجدل والنقد أثناء النقاش مع زملائي.	3.49	1.105	كبيرة	5
يقل تقدير إدارة المدرسة عندما أقوم به من أعمال جديدة ومتميزة.	3.60	1.011	كبيرة	4
أجّل مهامي الوظيفية باستمرار رداً على تعامل المدرسة معي.	3.48	1.065	كبيرة	6
أفرط في شرب المنبهات.	3.62	1.076	كبيرة	3
أشعر بعدم الراحة لسرعة تقدم زملائي في العمل.	3.69	1.042	كبيرة	1
الدرجة الكلية	**3.59**	**.46**	**كبيرة**	

يتضح من الجدول (9) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجال الغضب والتبرم جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لهذا المجال (3.59)، وحصلت الفقرة (أشعر بعدم الراحة لسرعة تقدم زملائي في العمل) على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، ومقداره (3.69)، في حين حصلت الفقرة (أُجّل مهامي الوظيفية باستمرار رداً على تعامل المدرسة معي) على أقل قيمة للمتوسط الحسابي ومقداره (3.48)، وتعزة هذه النتيجة لطبيعة العمل الأكاديمي ولظروف الحياة تأثير على العاملين بشكل عام، بالإضافة إلى حاجة الإنسان دائماً إلى التقدير والثناء على الأعمال التي يقوم بها، حيث أن التعزيز له دور في إثارة الدافعية لديه نحو العمل والنجاح.

ثالثاً: مجال اللامبالاة.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال اللامبالاة. وذلك كما هو موضح في الجدول (10):

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال اللامبالاة.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
أقلل من أهمية الوقت المهدور في العمل.	3.64	.995	كبيرة	2
أصبحت غير مبالي بكثير من الأمور منذ انخراطي بهذا العمل.	3.44	1.109	كبيرة	5
اتجاهل مشكلات زملائي في العمل.	3.59	1.073	كبيرة	3
أذهب إلى العمل متثاقلاً.	3.69	.921	كبيرة	1
أميل إلى إختلاق الأعذار لمغادرة العمل مبكراً.	3.62	1.046	كبيرة	4
الدرجة الكلية	**3.60**	**.49**	**كبيرة**	

يتضح من الجدول (10) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة مجال اللامبالاة جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.60) وانحراف معياري (0.49)، وحصلت الفقرة (أذهب إلى العمل متثاقلاً) بأعلى قيمة متوسط حسابي ومقداره (3.69)، في حين جاءت الفقرة (أصبحت غير مبالي بكثير من الأمور منذ انخراطي بهذا العمل) بأقل قيمة متوسط حسابي ومقداره (3.44).

يعزى ذلك إلى الضغوط يتعرض لها المعلمون في بيئة العمل المدرسية تحد من فاعليتهم وقدرتهم على النجاح في عملهم، مما ينعكس بشكل كبير على إدارة العملية التعليمية، وعلى الطلبة، فتقليل من الضغوطات التي يواجهها المعلم يسهم في تحسين أداؤهم وزيادة انتاجيتهم.

رابعا: مجال العدوانية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال العدوانية. وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (11):

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدوانية.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
انفعل بسرعة بسبب طريقة تعامل الإدارة الحالية معي في بيئة العمل.	3.64	1.049	كبيرة	3
أصبحت ميالاً للشتم.	3.51	1.105	كبيرة	5
يحصل بعض الشجارات بيني وبين زملائي تخص العمل.	3.67	1.136	كبيرة	1
تكررت المشادات بيني وبين زملائي بسبب الواجبات الموكلة لي.	3.41	1.101	كبيرة	6
أتعامل مع زملائي بقسوة بسبب ضغط العمل.	3.57	1.080	كبيرة	4
استخدم العنف أثناء العمل مع زملائي.	3.65	1.053	كبيرة	2
الدرجة الكلية	**3.57**	**0.57**	**كبيرة**	

يتضح من الجدول (11) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة مجال العدوانية جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.57) وانحراف معياري (0.57)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة كبيرة. وحصلت الفقرة (يحصل بعض الشجارات بيني وبين زملائي تخص العمل) بأعلى قيمة متوسط حسابي ومقداره (3.67)، في حين جاءت الفقرة (تكررت المشادات بيني وبين زملائي بسبب الواجبات الموكلة لي) بأقل قيمة متوسط حسابي ومقداره (3.41)، لا تتوافق هذه النتيجة مع دراسة مشارقة ومصلح (Masharqa& Musleh, 2020) ، ويرى الباحثان أن ذلك يعود إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني والفئة المستهدفة، فإن العدوانية يمكن القول هي نوعاً ما من صفات المجتمع.

نتائج سؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير الجنس. وذلك كما هو مبين في الجداول رقم (12).

جدول (12): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
الانسحاب من العمل	ذكر	82	3.64	0.45	160	1.957	0.054	غير دال احصائيا
	أنثى	80	3.48	0.66				
الغضب والتبرم	ذكر	82	3.65	0.41	160	1.666	0.098	غير دال احصائيا
	أنثى	80	3.52	0.56				
اللامبالاة	ذكر	82	3.63	0.42	160	1.107	0.273	غير دال احصائيا
	أنثى	80	3.55	0.61				
العدوانية	ذكر	82	3.69	0.48	160	2.825	0.005	دال احصائيا
	أنثى	80	3.45	0.73				
الدرجة الكلية	**ذكر**	**82**	**3.65**	**0.42**	**160**	**2.119**	**0.038**	**دال احصائيا**
	أنثى	**80**	**3.50**	**0.48**				

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي تبعا لمتغير الجنس دالة إحصائيا عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية على الدرجة الكلية بلغت (0.038)، وهي أقل من قيمة ألفا (0.05)، أي أن عامل الجنس كان

مؤثراً في القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة، وكانت الفروق لصالح الذكور.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجارودي (Aljaroudi, 2015)، التي أثبتت وجود فروق تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، في حين اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة المهايرة والنعيمات (Al-Mahaira & Al-Naimat, 2021)، ودراسة أبو دهوم (2017)، ودراسة منصوري (Mansouri, 2017)، ودراسة منصور (Mansour, 2013)، ودراسة أبو زنيد (Abu Znaid, 2012)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المهام الموكلة للذكر والأنثى في المؤسسات التعليمية مختلفة، فيتم تحديد مهام ظل وظيفة والمسؤوليات المتعلقة بها، يرى الباحثان أن المعلم الفلسطيني يتعرض إلى ظروف ضاغطة في كافة المجالات سواء أكانت ظروف اقتصادية أو سياسية، وأنَّ مهام العمل وفرص الحصول على الحوافز والتشجيع والمكافآت قي مختلف المؤسسات التربوية ليست موزعة بالتساوي بين الذكور والإناث، فيجب أن تقوم تلك المؤسسات التعليمية بتعزيز جودة العمل ودقته، وكل ذلك ينعكس على انخفاض مستوى القهر الوظيفي، بالإضافة إلى عدم وجود مساواة بين الجنسين التي قللت من كفاة العمل ورفعت الكثير من الصعوبات.

متغير العمر: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير العمر. وذلك كما هو مبين في الجداول رقم (13).

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير العمر.

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانسحاب من العمل	أقل من 25 سنة	16	3.66	0.42
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	94	3.56	0.51
	35 سنة فأكثر	52	3.54	0.61
الغضب والتبرم	أقل من 25 سنة	16	3.61	0.53
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	94	3.58	0.46
	35 سنة فأكثر	52	3.61	0.48
اللامبالاة	أقل من 25 سنة	16	3.56	0.47
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	94	3.59	0.52
	35 سنة فأكثر	52	3.61	0.49

العدوانية	أقل من 25 سنة	16	3.63	0.46
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	94	3.56	0.53
	35 سنة فأكثر	52	3.59	0.56
الدرجة الكلية	أقل من 25 سنة	16	3.62	0.52
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	94	3.57	0.45
	35 سنة فأكثر	52	3.59	0.43
المجموع		**162**	**3.58**	**0.46**

تشير البيانات الواردة في الجدول (13) إلى وجود فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية لمستوى القهر الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير العمر. وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق حقيقية (دالة احصائياً) تم استخدام اختبار (One Way Anova) كما هو مبين في جدول رقم (14).

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الانسحاب من العمل	بين المجموعات	.186	2	.093	.328	.721
	داخل المجموعات	45.290	159	.285		
	المجموع	45.476	161			
الغضب والتبرم	بين المجموعات	.036	2	.018	.082	.921
	داخل المجموعات	34.858	159	.219		
	المجموع	34.894	161			
اللامبالاة	بين المجموعات	.031	2	.016	.062	.940
	داخل المجموعات	39.847	159	.251		
	المجموع	39.878	161			
العدوانية	بين المجموعات	.113	2	.056	.173	.841
	داخل المجموعات	51.946	159	.327		
	المجموع	52.059	161			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.036	2	.018	.080	.923
	داخل المجموعات	35.264	159	.222		
	المجموع	35.299	161			

تشير القيم الإحصائية الواردة في الجدول (14) الى أن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير العمر هي فروق غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، واتفقت النتائج مع نتائج دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) في عدم وجود فروق تُعزى لمتغير العمر، تعزو هذه النتيجة أنه كلما ارتفعت درجة القهر الوظيفي لدى فئات العمر المختلفة، زادت من درجات القهر الوظيفي لديهم في بداية حياتهم وبحاجتهم إلى تكوين أنفسهم، في حين اختلفت مع نتائج دراسة منصور (Mansour, 2013) في وجود فروق تُعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمري من (20-29) سنة.

متغير المؤهل العلمي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير المؤهل العلمي. وذلك كما هو مبين في الجداول رقم (15).

جدول (15): نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية	النتيجة
الانسحاب من العمل	بكالوريوس	112	3.51	0.58	160	2.089	0.038	دال احصائيا
	ماجستير فاعلى	50	3.69	0.47				
الغضب والتبرم	بكالوريوس	112	3.54	0.53	160	2.019	0.045	دال احصائيا
	ماجستير فاعلى	50	3.70	0.48				
اللامبالاة	بكالوريوس	112	3.55	0.51	160	1.714	0.088	غير دال احصائيا
	ماجستير فاعلى	50	3.69	0.44				
العدوانية	بكالوريوس	112	3.51	0.58	160	2.244	0.026	دال احصائيا
	ماجستير فاعلى	50	3.72	0.51				
الدرجة الكلية	بكالوريوس	**112**	**3.52**	**0.42**	**160**	**2.237**	**0.027**	**دال احصائيا**
	ماجستير فاعلى	**50**	**3.70**	**0.48**				

تشير البيانات الواردة في الجدول (15) الى نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وتشير النتائج إلى أن

الفروق دالة إحصائياً. واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) ، ودراسة أبو دهوم (2017)، ودراسة منصور (Mansour, 2013)، في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عقدي (Aqedi, 2018)، التي أثبتت وجود فروق تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس.

تعزى هذه النتيجة المتمثلة في أنه لا فرق في درجة القهر الوظيفي لدى المعلمين حسب مؤهلهم العلمي سواء بكالوريوس أم ماجستير، إلى كونهم يعانون من نفس درجة القهر الوظيفي حيث أنهم يعملون بنفس البيئة ونفس ظروف العمل.

متغير سنوات الخدمة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير سنوات الخدمة. وذلك كما هو مبين في الجداول رقم (15).

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانسحاب من العمل	أقل من (5) سنوات	24	3.38	0.74
	من (5-10) سنوات	68	3.58	0.49
	أكثر من (10) سنوات	70	3.61	0.47
الغضب والتبرم	أقل من (5) سنوات	24	3.34	0.66
	من (5-10) سنوات	68	3.62	0.42
	أكثر من (10) سنوات	70	3.64	0.41
اللامبالاة	أقل من (5) سنوات	24	3.41	0.71
	من (5-10) سنوات	68	3.60	0.42
	أكثر من (10) سنوات	70	3.66	0.49
العدوانية	أقل من (5) سنوات	24	3.26	0.86
	من (5-10) سنوات	68	3.61	0.54
	أكثر من (10) سنوات	70	3.65	0.58
الدرجة الكلية	أقل من (5) سنوات	24	3.34	0.70
	من (5-10) سنوات	68	3.60	0.42
	أكثر من (10) سنوات	70	3.63	0.41
المجموع		**162**	**3.58**	**0.46**

تشير قيم المتوسطات الواردة في الجدول (16) إلى وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير سنوات الخدمة. وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة احصائياً تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هي مبين في جدول رقم (17).

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الانسحاب من العمل	بين المجموعات	.959	2	.480	1.713	.184
	داخل المجموعات	44.517	159	.280		
	المجموع	45.476	161			
الغضب والتبرم	بين المجموعات	1.672	2	.836	4.001	.020
	داخل المجموعات	33.223	159	.209		
	المجموع	34.894	161			
اللامبالاة	بين المجموعات	1.108	2	.554	2.272	060.
	داخل المجموعات	38.770	159	.244		
	المجموع	39.878	161			
العدوانية	بين المجموعات	2.805	2	1.402	4.527	.012
	داخل المجموعات	49.254	159	.310		
	المجموع	52.058	161			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.548	2	.774	3.646	.028
	داخل المجموعات	33.751	159	.212		
	المجموع	35.299	161			

تشير القيم الاحصائية الواردة في الجدول (17) إلى الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير سنوات الخدمة، وهي فروق

ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) على الدرجة الكلية، ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق، وجاءت النتائج كما هي في الجدول (18).

جدول (18): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

المجال	المقارنات	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	أكثر من (10) سنوات
الدرجة الكلية	أقل من (5) سنوات		.25444	*.28833
	من (5-10) سنوات	-.25444		*.03389
	أكثر من (10) سنوات	-*.28833	-*.03389	

يظهر في الجدول (18) الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى القهر الوظيفي في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة للدرجة الكلية، حيث ظهرت في الدرجة الكلية الفروق بين سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات) من جهة وبين الفئات (من 5-10) سنوات) و(أكثر من (10) سنوات) من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة (من 5-10) سنوات) و(أكثر من 10 سنوات).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عقدي (Aqedi, 2018)، ودراسة منصور (Mansour, 2013)، التي أثبتت وجود فروق تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح (أقل من 5 سنوات)، في حين اختلفت النتائج مع نتائج دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) ، ودراسة الغفيلي (Al-Ghafili, 2019)، ودراسة أبو دهوم (2017)، في عدم وجود فروق تُعزى لمتغير الخبرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن هذه الفئة لم تصل إلى درجة كبيرة من الخبرة ليستطيع التواصل مع الآخرين بأعصاب هادئة ودرجة أقل من التوتر، والتي ينتج عنها ضغوط العمل، وكذلك يعتقد الباحثان أن ذلك يعود إلى كون هذه الفئة لا زالت تسعى إلى تحقيق ذاتها.

التوصيات:

1. التعامل مع المعلمين والمعلمات بطريقة حسنة من المسؤولين في المدارس الخاصة، وتخفيض العبء التدريسي للمعلمين ليتمكنوا من المواءمة بين أعمالهم التدريسية ومتطلباتها.
2. عمل برامج إرشادية وعلاجية تهدف إلى خفض مستوى القهر الوظيفي لدى المعلمين، وتعزيز الأساليب الإيجابية للتعامل مع الضغوط النفسية وضغوط العمل.
3. منح حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المعلمين المميزين، وتكريمهم على حسن أدائهم، لتعزز ثقتهم أمام أنفسهم وأمام زملائهم.

4. الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في محيط العمل من خلال برامج اجتماعية منظمة. للتخفيف من درجة الضغط النفسي لدى المعلمين.

قائمة المصادر والمراجع العربية والأجنبية:

أولاً- المراجع باللغة العربية:

أبو خيران، أشرف. والخطيب، ثروت. (2022). مدى شيوع الانحراف الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة بيت لحم من وجهة نظر المديرين والمشرفين. *مجلة جرش للبحوث والدراسات*. 23(1)، 1065-1090.

أبو دهوم، طيبه. (2017). *الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.

أبو زنيد، علي. (2012). *الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية: أسبابه والمتطلبات المؤسسية لمواجهته*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين، فلسطين.

باوية، نبيلة. (2012). مستوى الاحتراق النفسي للطالب "دراسة ميدانية على عينة من طلبة السنة الرابعة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، *مجلة العلوم الاجتماعية*، (8): 315-334.

بوهالي، جمال. (2017). *استراتيجية التعامل مع الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.

الجارودي، ماجدة. (2015). مستويات الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 16 (2): 11-52.

الخلايلة، هدى والشايب، عبد الحافظ وصالح، هديل. (2013). الاحتراق النفسي للمعلمين وعلاقته بالثقة التنظيمية السائدة في مددارس محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 8 (3): 243-254.

الرافعي، يحيى. (2010). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة جامعة أم القرى*، 2 (2): 297-351.

رضوان، علاء. (2020). أثر القهر الوظيفي في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وصمت العاملين "دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات العامة التابعة لمديرية الصحة بمحافظة المنوفية، *المجلة العلمية للتجارة والتمويل*، 40 (3): 71-126.

رمضان، رشيدة. (2011). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الإبتدائية، **المجلة التربوية** – جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، 26 (101): 189-246.

الزهراني، نوال. (2008). *الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

السكران، ياسر. (2014). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الجيموغرافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، *مجلة دراسات في التعليم العالي*، (6): 85-113.

الشاوي، ميادة. (2017). أثر الحد من الاحتراق الوظيفي على تحسين درجة الالتزام التنظيمي، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس- كلية التجارة بالإسماعيلية*، 8(1): 606-628.

الشمري، محمد. (2022). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل: دراسة ميدانية، *المجلة التربوية*، 36 (143): 144-105.

عبد الجواد، وفاء وحسين، رمضان. (2015). الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين، *مجلة العلوم التربوية*، 2 (2): 1-61.

عبد الحميد، هند. (2017). إيذاء النفسي في ضوء القهر الوظيفي وعلاقته بالقدرة على حل المشكلات في ضوء نظريات السلوك الإبداعي لدى معلمي المدارس بالمنيا، *مجلة الإرشاد النفسي بكلية التربية*، 3 (4): 110-142.

عقدي، حسن. (2018). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، *مجلة البحوث والنشر العلمي*، 34 (5): 140 -249.

عياصرة، معن وعبد الرحمن، علي. (2013). دراسة لمستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في مديريات تربية وتعليم جرش، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 14 (3): 35-64.

الغفيلي، مها. (2019). مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس، مجلة كلية التربية، *جامعة أسيوط – كلية التربية*، 35 (10): 441-473.

الفرجاني، فاطمة. (2021). الاحتراق الوظيفي لدى هيئة التجريس في كليات الاقتصاد بجامعة بنغاري، *مجلة آفاق الاقتصادية*، 7 (13): 57-79.

القحطاني، سعيد. (2021). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج، *مجلة دراسات في التعليم العالي*، 19 (19): 1-22.

اللالا، زياد واللالا، صائب. (2014). الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 3 (8): 159-179.

مشارقة، عودة الله ومصلح، عطية. (2020). ضغوط العمل وعلاقتها بالقهر الوظيفي لدى العاملين في الوظيفة العمومية الفلسطينية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 16 (3): 588-618.

منصور، لانا. (2013). *الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

منصوري، مصطفى. (2017). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الإبتدائي، *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، 1 (2): 227-247.

المهايرة، عبد الله، والنعيمات، يزن. (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب التعامل مع ضغوط العمل لدى منتسبي المديرية العامة للدفاع المدني في الأردن، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 29 (2): 877-902.

نصراوين، معين والخزاعلة، أحمد والجوالدة، فؤاد والخريشة، طه، والبكر، عارف. (2019). مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن، بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثاني المحكم: *المسؤولية المجتمعية للجامعات (التزام وتشريعات)*، جامعة عمان العربية، الأردن 3-4 تشرين الثاني 2019.

References

Abdel Hamid, H. (2017). Psychological abuse in light of occupational oppression and its relationship to the ability to solve problems in light of theories of creative behavior among school teachers in Minya. *Journal of psychological Counseling, 3* (4), 110-142.

Abdel-Jawad, W., Hussein, R. (2015). Spiritual intelligence and its relationship to job satisfaction and psychological burnout among a sample of regular and special needs teachers, *Journal of Educational Sciences, 2*(2), 1-61.

Abu Dahoum, T. (2017). *Control Over Schools by Capital Education Area and Its Relationship with Job Burnout among teachers***,** (Unpublished Master Thesis), Al al-Bayt University, Amman, Jordan.

Abu khayran, A.& Khateeb. T. (2022). Prevalence of functional deviation among school teachers in Bethlehem Governorate from the point of view of directors and supervisors. *Jerash for Research and Studies Journal, 23*(1), 1065-1090.

Abu Masoud, S. (2010). *The phenomenon of job burnout among administrative employees working in the Ministry of Higher Education in the Gaza Strip - its causes and how to treat it.* (Unpublished master's thesis), Islamic University, Gaza, Palestine.

Abu Znaid, A. (2012). *The burnout of administrative employees at the Palestinian Universities in South West Bank: Its causes and the job*

*conditions to deal with it***.** (Unpublished master's thesis), Al-Quds University, Jerusalem, Palestine.

AL-Ayasrah, M., Abdel Rahman, A. (2013). Levels of burnout among teachers :males and females in Jerash directorate of education in light of some variables**.** *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 14(3), 35-46.

Al-Ferjani, F. (2021). The job burnout among academic staff at economic faculty in University of Benghazi. *Afaqiqtiṣadiyya Journal, 7*(13), 57-79.

Al-Ghafili, M. (2019). The level of job burnout among secondary school teachers in Al-Rass Governorate**.** *Journal of the College of Education. Assiut University, 35* (10), 441-473.

Aljaroudi, M. (2015). Burnout levels for faculty members when coping academic accreditation requirements in the college of education at King Saud University. *Journal of Educational and Psychological Sciences, 16*(2), 11-52.

Al-Khalaileh, H,. Al-Shayeb, A,. Saleh, H. (2012). Teachers' burnout and its relationship to schools organizational trust in Zarqa governorate schools as perceived by teachers. *Jordan Journal of Educational Sciences, 8*(3), 243-254.

Al-Lala, Z., Al-Lala, S. (2014). Psychological burnout among teachers of students with special needs in the qassim region in the light of some variables. *The International Interdisciplinary Journal of Education IIJOE, 3*(8), 59-79.

Al-Mahaira, A., Al-Naimat, Y. (2021). Psychological burnout and its relationship to methods of coping with work stressors among appointed members of the civil defense in Jordan. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, 29* (2), 877-902.

Al-Qahtani, S. (2021). Job burnout: causes and treatment methods, *Journal of Studies in Higher Education, 19* (19), 1-22.

Al-Rafii, Y. (2010). The psychological burnout levels at the faculty members of Abha's teachers' college in the light of some variables. *Umm Al-Qura University Journal, 2* (2), 297-351.

Alsakran, Y. (2014). The level of teaching staff member's psychological burnout and its relationship with some of demographic variables at Irbid college university. *Journal of Studies in Higher Education,* (6), 85-113.

Al-Shammari, M. (2022). Job burnout and its relationship to performance efficiency of educational supervisors in Hail educational zone: a field study. *Educational Journal, 36*(143),105-144.

Al-Shawi, M. (2017). The effect of reducing job burnout on improving the degree of organizational commitment, *Journal of Commercial and Environmental Studies*, *8*(1), 606-628.

Al-Zahrani, N. (2008). *Psychological burnout and its relationship to some of the personal traits among those working with people with special needs*. (Unpublished master's thesis), Umm Al-Qura University, Mecca, Kingdom of Saudi Arabia.

Aqedi, H. (2018). The organizational climate and its relationship with the occupational burnout among secondary school teachers in Jazan Region**.** *Journal of Scientific Research and Publishing, 34* (5), 139 -249.

Bawiya, N. (2012). The psychological burnout's level among the students of social sciences department at the university of Ouargla « Kasdi Marbah ». *Journal of Social Sciences,* (8), 315-334.

Bilge, F. (2006). *Examining the Burnout of Academic in Relation to Job Satisfaction and other Factors*, Social Behavior and Personality Available on line: www.sbp-journal.com

Buhali, J. (2017). *Strategy for dealing with psychological burnout among secondary education teachers*. (unpublished master's thesis), Zian Ashour University, Djelfa, Algeria.

Deutsch, M. (2011). *A Framework for Thinking about Oppression and its Change***,** In Social Justice Research (Eds). Conflict, Interdependence, and Justice (pp193-226).

Ekundayo, A. (2014). Occupational stress and employee's productivity in the workplace, *International Journal of Scientific Research in Education, 7*(2): 157-165.

Mansour, L. (2013). *The Relation Between Burnout and Social Support Among Administrative Staff in Hebron Educational Area*. (Unpublished Master Thesis), Al-Quds University, Jerusalem, Palestine.

Mansouri, M. (2017). Job burnout and its relationship to job satisfaction among primary education teachers. *Journal of Human and Society Sciences, 1*(2), 227-247.

Masharqa, O., Musleh, A. (2020). The relationship between work stress and job oppression among workers in the Palestinian public sector. *Jordanian Journal of Business Administration, 16*(3), 588-618.

Nasraween, M., Al-Khaza'la, A., Al-Jawwala, F., Al-Kharisha, T., & Al-Bakr, A. (2019). *The level of job burnout and its relationship to social responsibility among faculty members at private universities in Jordan*, research presented to the second peer-reviewed international Arab conference: Social responsibility of universities (commitment and legislation), Amman Arab University, Jordan, November 3-4, 2019.

Pooley, E. (2020). *Oppression: Exploring conceptual potential in occupational science and occupational therapy***.** (Unpublished Master Thesis), Dalhousie University, Nova Scotia, Canada.

Radwan, A. (2020). The effect of job oppression on the relationship between the dimensions of organizational justice and employees' silence, "an applied study on workers in public hospitals affiliated with the Health Directorate in Menoufia Governorate". *Scientific Journal of Trade and Finance, 40* (3), 71-126.

Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, N., Yeng, k., Ling, C., & Safizal, M. (2016). The influence of religiosity, stress and job attitude towards

organizational behavior: Evidence from public universities in Malaysia**.** *Procedia Economics and Finance,* (35): 563-573.

Teven, J. J. (2007). Teacher temperament: Correlates with teacher caring, burnout, and organizational outcomes. *Communication Educati*on,56(3),382-400.