مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث 2022، 10(5)، 155-168

الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات و اقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية

Occupational stress and its relationship with job burnout among lecturers of physical education faculties and departments in Palestinian universities

ثابت شتيوي [1*]

Thabet Shteewe [1*]

[1] كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية، قسم التربية الرياضية، جامعة فلسطين التقنية- خضوري، طولكرم، فلسطين

[1] Faculty of physical education and sports sciences, Department of physical education, Palestine Technical University-Kadoorie, Tulkarim, Palestine

تاريخ الإستلام: 2021/12/20 تاريخ القبول: 2022/06/21 تاريخ النشر: 2022/12/30

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف الى الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية. أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (50) محاضرا ومحاضرة من كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، حيث استخدم الباحث الاستبانه كأداة لجمع البيانات، وتضم أداتي "الضغوط المهنية "وهي من تصميم الباحث، وأداة "الاحتراق الوظيفي من تصميم (منصور، 2013).، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن المستوى الكلي للضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة كان منخفضا جدا، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي، إضافة الى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، والخبرة. ويوصي الباحث الى توفير الحوافز المادية والمعنوية باستمرار من قبل إدارات الجامعات الفلسطينية للمحاضرين لمنع وجود ضغوط مهنية أو احتراق وظيفي لدى المحاضرين للقيام بوجباتهم على أكمل وجه، اضافة الى اجراء دراسات ارتباطية أخرى تتناول موضوعي الدراسة مع مواضيع ذات صلة مثل: الرضا الوظيفي، والامان الوظيفي، الأداء الوظيفي وغيرها.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الاحتراق الوظيفي، التربية الرياضية.

Abstract : The study aimed to identify occupational stress and its relationship with job burnout among lecturers of physical education colleges and departments at Palestinian universities. The study was conducted on a random sample of (50) male and female lecturers from colleges and departments of physical education at Palestinian universities. Where the researcher used the questionnaire as a tool for data collection, it includes the two tools "occupational pressures", which is designed by the researcher, and the "job burnout" tool, designed by (Mansour, 2013. The results of the study concluded that the total level of occupational stress and job burnout among the study sample was very low, and the results also showed a positive, statistically significant relationship between occupational stress and job burnout. In addition, there are no statistically significant differences in occupational stress and job burnout according to the variables of gender, academic degree, and experience. The researcher recommends to constantly providing material and moral incentives by Palestinian university administrations for lecturers to prevent

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيسي: thabettpu@yahoo.com

the presence of professional stress or job burnout for lecturers to carry out their duties to the fullest. In addition to conducting other correlational studies dealing with the two subjects of the study with related topics such as: job satisfaction, job security, job performance and others.

Keywords: Occupational Stress, Job Burnout, Physical Education.

المقدمة:

تعد مؤسسات التعليم العالي، إحدى المؤسسات الوطنية التي تسعى باستمرار ودائماً إلى إحداث تغييرات في كافة منظومة التعليم الجامعي، نحو الجودة والأداء الأفضل في مخرجات التعليم الجامعي، وذلك من خلال المتابعة الأكاديمية المستمرة، حيث تعتبر كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية هي جزء لا يتجزأ من منظومة التعليم العالي الأمر الذي يتطلب من القائمين على العملية التعليمية متمثلة بالمحاضرين والأكاديميين القيام بمجهودات فكرية لتخرج بمخرجات تحقق أهدافها من خلال شخصية متكاملة من كافة جوانبها، وذلك تماشياً مع متطلبات العصر الحالي، الذي أصبح بتقنياته عبئاً إضافياً في ظل الظروف والمتغيرات الحالية التي يتعرض لها العالم بأسره، مما تطلب من القائمين على العملية الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس الجامعي في المجال التعليمي المزيد من الجهد المعرفي والنفسي. باعتبارهم المصدر الأساسي للعلم والمعرفة و النموذج لتلك الشريحة من الطلبة، والذي أدى بذلك إلى ظهور العديد من الضغوطات النفسية والمهنية المتعلقة بمتطلبات التعليم من تحضير الخطط الدراسية و التحضير الالكتروني والقيام بجميع ما تتطلبه العملية التعليمية، مما أدى إلى ظهور أعباء وضغوط مهنية ناتجة عن التغيرات في البيئة الداخلية و الخارجية، مما سبب له عدم التكيف والذي يظهر من خلال السلوكيات التي يعبر عنها أثناء أدائه المهني، من خلال الاستجابات و ردود أفعال تعبر عن تلك الضغوط التي تعرض لها الفرد أثناء قيامه بواجبه المهني، حيث يدعم (kuchisky, 2009) بهذا الخصوص أن مهنة التدريس من أكثر المهن عرضة للضغوط النفسية . حيث عرف (مرعي وبلقيس، 1990) الضغوط المهنية بأنها "مجموعة المواقف التي يتعرض لها الفرد أثناء ممارسة مهنته، وعادة ما تحدث نتيجة لزيادة الأعباء التي تفوق قدرات وإمكانيات الفرد، مما يشكل له مصدر قلق وتهديد وعدم تكيف مع متطلبات مهنته".

وفيما يتعلق بالاحتراق الوظيفي (Burned out) فإن العاملون في مهنة التعليم أصبحوا أكثر عرضة وتعرضاً للاحتراق الوظيفي في مجال عملهم. إذ يتطلب منهم التعامل مع شريحة وعدد كبير من الطلبة بمختلف مستوياتهم، الأمر الذي سبب لهم الإرهاق والتوتر بحكم الأعباء الوظيفية الواقعة عليهم لتحقيق الأهداف المخطط لها والمراد بلوغها، تماشياً مع متطلبات العصر الحالي الذي أطلق عليه علماء النفس، عصر الضغوط النفسية والمهنية حيث أشار العالم النفسي الألماني الأمريكي هيربرت فرودينبرغر. بهذا الخصوص وباعتباره أول من استخدم مصطلح الاحتراق الوظيفي من العلاج النفسي إلى استخدامه في المجال المهني الأكاديمي الناتج عن تعامله مع العدد من المترددين إلى عيادته النفسية، والتي توصل من خلالها إلى أن العاملون في المهن المرتبطة بالأمور الإنسانية هم الأكثرعرضة للاحتراق الوظيفي، معزياً ذلك إلى سبب تعامل الفرد مع أعداد كبيرة من الأفراد والتي يترتب عليه أعباء تمنع تحقيق إنجاز المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد، مما يظهر عليه التوتر والقلق والانفعالات والمزيد من الانهاك النفسي والتي تعكس سلبياته على متطلبات أدائه في المؤسسة التي ينتمي إليها (أبو السعود ، 2010) ويدعم (kuchisky, 2009) بهذا الخصوص أن مهنة التدريس من أكثر المهن عرضة للضغوط النفسية ويعرف مفهوم الاحتراق النفسي كما عرّفه (عبدالمعطي، 2006) بأنه حالة من التوتر والإجهاد نتيجة قيام الفرد بمهام ومسؤوليات أعباء العمل التي تزيد من طاقة الفرد الجسمية والنفسية الناتجة عن ضغط ومتطلبات العمل، وعليه يرى الباحث أن الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية يلعبان دور أساسي في إنجاز المهام المطلوب إنجازها وتحقيقها، وان الاعداد والاستعداد والتخطيط لها بالطريقة السليمة تعمل على تحقيق المهام المطلوب أدائها وإنجازها دون الشعور بالقلق أو التوتر أثناء العمل، حيث أن الموائمة بين قدرات الفرد و متطلبات العمل المطلوب القيام بها، تؤدي إلى نتائج إيجابية أفضل محملة بالرضا عن أداء الفرد نحو مهنته بعيداً عن كل التوترات النفسية، الأمر الذي تطلب من الباحث

القيام بإجراء دراسته الحالية سعياً منه للتعرف إلى الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات فلسطين.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى مستوى الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية.
-التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية.
- التعرف إلى العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية.
- التعرف إلى الفروق في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة.
- التعرف إلى الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة.

مشكلة الدراسة:

أصبحت ضغوط العمل ظاهرة عامة يتعرض لها الأفراد العاملون في مختلف المهن، وتعد مهنة التدريس من المهن الهامة في المجتمع، كما يُعد عضو هيئة التدريس هو أحد أهم أعمدة وركائز المنظومة التعليمية في الجامعات الفلسطينية، لما له دور أساسي في صقل شخصية الطالب الجامعي من خلال تزويده بالمعرفة العلمية، باعتباره المصدر الأول والنموذج الذي يقتدى به لصقل قدرات الطلبلة و مهاراتهم لتطوير المنظومة التعليمية في المجتمع.

ونظراً للظروف الحالية التي تمر بها المنظومة التعليمية في مختلف الجامعات الفلسطينية في ظل التحديات والتقدم العلمي والتكنولوجي متحملة لظهور العديد من التغيرات، ومنها التعليم عن بعد، والتعليم الإلكتروني مع الأخذ بعين الاعتبار عدم الاستعداد الكافي من قبل الجامعات الفلسطينية لهذه التغيرات ازدادت مطالبة أعضاء هيئة التدريس بما يتعلق بالعملية الأكاديمية مما شكلت لديهم العديد من الضغوط المهنية إلى أن تصل عن زيادتها عن الحد المطلوب إلى الاحتراق الوظيفي. ونظراً لإعتبار موظفي كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية جزء لا يتجزأ من المنظومة التعليمية التي تسعى دائما للحصول على مخرجات عالية المستويات وذات جودة، ازدادت أعباء العمل المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس لمواجهة متطلبات تلك المتغيرات، وباعتبار أن الباحث في واحدة من كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، لاحظ زيادة متطلبات المهام الوظيفية ومسؤولياتهاعن المطلوب إنجازها من أعضاء الهيئة التدريسية مما شكلت لديهم ضغوطات مهنية، ومع زيادتها عن الحد المطلوب أدت إلى ظهور الاحتراق الوظيفي لدى العديد من المحاضرين الأمر الذي أدى بالباحث إلى القيام بإجراء دراسته الحالية.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للاجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية ؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، والخبرة؟
5. هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية ف عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق المهني لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الاجتماعي، والدرجة العلمية، والخبرة؟

إجراءات الدراسة:

تتمثل إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وبأحد صوره الارتباطية نظرا لملائمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (70) محاضر ومحاضرة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021 – 2022.

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (50) محاضر ومحاضرة، من محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، وتمثل ما نسبته (71.42%) تقريبا من مجتمع الدراسة الاصلي، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا إلى المتغيرات الوسيطة وهي: النوع الاجتماعي والدرجة العلمية، والخبرة.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا إلى متغيراتها الوسيطة (ن=50)

المتغيرات الوسيطة	مستويات المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	محاضر	39	78.0
	محاضرة	11	22.0
الدرجة العلمية	ماجستير	15	30.0
	دكتوراه فأعلى	35	70.0
الخبرة	5 سنوات فأقل	5	10.0
	6-10 سنوات	15	30.0
	أكثر من 10 سنوات	30	60.0
المجموع		**50**	**% 100**

أداه الدراسة:

صدق الاداة:

استخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية، حيث قام الباحث ببناء وتصميم أداة قياس (الضغوط المهنية) وفق الخطوات التالية:

- مراجعة الدراسات والبحوث العلمية المرتبطة بدراسة الباحث مثل دراسات (شديفات وابو صاع، 2019؛ بطير وباعلي،2018؛ المعمرية، 2014؛ بو فاتح، 2012؛ فيضي واخرون، 2010؛ السيد، 2018؛ ابراهيم وعبدالجواد، 2017، الخراشة وعربيات، 2005)..

-تم تحديد فقرات الضغوط المهنية والتي بلغت 43 فقرة بصورتها الاولية والملحق (1) يوضح ذلك.
- عرضت الإستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي، من ذوي الخبرة، في جامعة فلسطين التقنية -خضوري، وجامعة النجاح الوطنية، وجامعة مؤتة، للتأكد من مدى مناسبة الفقرات، ودقة صياغتها، وحذف وتعديل ما يرونه مناسبا، حيث اعتمدت الفقرات التي حصلت على اجماع(75%) فأعلى.
- وفيما يتعلق بالإحتراق الوظيفي، فقد أعتمد الباحث مقياس دراسة الباحثة (منصور، 2013) والتي أجريت على الموظفين في البيئة الفلسطينية، مع تعديلة وفقا لما يتلائم مع محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، كما واتبع الباحث الخطوات السابقة لإعتماده، من خلال عرضة على مجموعة من المحكمين، للحكم على قياس ما وضع من أجله.
-أجريت التعديلات وفقا لما أشار اليه المحكمون في المقياسين، ليصبح مقياس الضغوط المهنية بصورتة النهائية (39) فقرة، في حين أصبح مقياس الإحتراق الوظيفي (29) فقرة كما هو، مع تعديل بعض الفقرات، بما يتلائم وينطبق على محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية.
-أعتمد سلم الاستجابة حسب تدرج ليكرت الخماسي وهي :
اوافق بشدة كبيرة (5) درجات، أوافق بشدة (4) درجات، أوافق (3) درجات، لا أوافق (2) درجة، لا أوافق بشدة (1) درجة.علما أن مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الإحتراق الوظيفي تم صياغتة بالصورة السلبية، مع عكس بعض الفقرات التي تم صياغتها بالصورة الايجابية عند التحليل الاحصائي في مقياس الإحتراق الوظيفي. ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الأوزان النسبية كما بدراسة (شتيوي، 2019) على النحو الآتي: (80% فأعلى مستوى مرتفع جدا، 70-79.99% مستوى مرتفع، 60-69.99% مستوى متوسط، 50-59.99% مستوى منخفض، أقل من 50% مستوى منخفض جدا).

ثبات أدوات الدراسة:

قام الباحث باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي لاستخراج معامل ثبات اداتي الدراسة، حيث بلغت قيمتة لمقياس الضغوط المهنية (0.96)، وقيمة مقياس الاحتراق الوظيفي (0.90)،وتظهر القيمتين أن أداتي الدراسة ثابتة وصالحة للتطبيق في البيئة الفلسطينية وتفي لإغراض الدراسة الدراسة.

متغيرات الدراسة:

لقد اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:
أ- المتغيرات المستقلة (Independent variables):
- الضغوط المهنية .
ب- المتغيرات الوسيطة (Intermediate variables)
- النوع الاجتماعي وله مستويان هما: (محاضر، ومحاضرة).
-الدرجة العلمية ولها مستويان هما: (ماجستير، ودكتوراه فأعلى).
- الخبرة ولها ثلاثة مستويات وهي: (5سنوات فأقل، و6-10 سنوات، و10 سنوات فأكثر).
ب- المتغيرات التابعة (Dependent variables):
-الاحتراق الوظيفي استجابات محاضري ومحاضرات كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية على الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولا: النتائج المتعلق بالتساؤل الأول والذي نصه:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن التساؤل الأول استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتحديد مستوى الضغوط المهنية لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية ونتائج الجدول (2) تبين ذلك.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتحديد مستوى الضغوط المهنية ومجالاتها لدى محاضري كليات و اقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية (ن=50)

الرقم	مجالات الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأوزان النسبية %	مستوى الاستجابة
1	ظروف العمل	1.83	0.52	36.60	منخفض جدا
2	التفاعلات المهنية	1.84	0.46	36.80	منخفض جدا
3	المهام التدريسية	1.79	0.54	35.80	منخفض جدا
4	الدرجات والترقيات	1.70	0.36	34.00	منخفض جدا
5	الشخصية	1.85	0.59	37.00	منخفض جدا
	مستوى الضغوط المهنية الكلي	**1.80**	**0.42**	**36.00**	**منخفض جدا**

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (2) أن مستوى الاستجابة على جميع مجالات الضغوط المهنية لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية كان منخفضا جدا وبمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.70- 1.85) وبوزن نسبي تراوح ما بين (34 – 37) %، وأيضا كان مستوى الضغوط المهنية الكلي منخفض جدا وبمتوسط حسابي (1.8) وبوزن نسبي (36)%، ويعزو الباحث ذلك الى أن طبيعة ظروف العمل وما يحيط به، وتوافر بيئة العمل المناسبة والملائمة للمحاضرين من كل جوانبها (المادية، والاجتماعية، والتنظيمية) والتي بدورها ساعدت على القيام بمسؤولياتهم اتجاه مهنتهم، مما قلل فرص الضغوط المهنية لديهم، وتوفير الجو النفسي المناسب للقيام بواجباتهم المهنية المطلوبة. اضافة الى الانسجام والتواصل بين الزملاء لتحقيق اهدافهم في كليات وأقسام التربية الرياضية في الوطن، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (بشير، 2014) ودراسة (Hanfe, 2004) في حين اختلفت مع دراسة (خليفات والزغلول، 2003) ودراسة (الطلافحة، 2013) ودراسة (Alan & Chen, 2010) ودراسة (شديفات وأبو صاع، 2019) ودراسة (المعمرية، 2014) والتي أظهرت مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة.

ثانيا: النتائج المتعلق بالتساؤل الثاني والذي نصه:

- ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن التساؤل الثاني استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية ونتائج الجدول (3) تبين ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي ومجالاته لدى محاضري كليات و اقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية (ن=50)

الرقم	مجالات الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأوزان النسبية %	مستوى الاستجابة
1	طبيعة العمل	1.78	0.25	35.6	منخفض جدا
2	العائد المادي والمستقبل المهني	1.75	0.34	35.00	منخفض جدا
3	مصادر ذات علاقة بعلاقات العمل	1.94	0.43	38.80	منخفض جدا
4	مصادر الضغوط الحياتية والشخصية	1.84	0.55	36.80	منخفض جدا
	مستوى الاحتراق الوظيفي الكلي	**1.82**	**0.29**	**36.40**	**منخفض جدا**

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (3) أن مستوى الاستجابة على جميع مجالات الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية كان منخفضا جدا وبمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.75 – 1.94) وبوزن نسبي تراوح ما بين (35 – 38.8) %، وأيضا كان مستوى الاحتراق الوظيفي الكلي منخفض جدا وبمتوسط حسابي (1.82) وبوزن نسبي (36.4)%، ويعزو الباحث سبب الاحتراق الوظيفي لدرجة منخفض جدا لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، الى توافر الظروف المناسبة والمريحه لجو العمل، ممثلة بالظروف المتعلقة بالامور والظروف الماديه، من رواتب الموظفين، وتطبيق الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية، لا سيما الجامعات العامة، والحرص على مستقبل المهنة، مما أظهر عدم وجود احتراق وظيفي لدى عينة الدراسة، باعتبار أن الاحتراق الوظيفي، يظهر بدرجة عالية عند عدم توفر مصادر العائد المادي، وطبيعة العمل وما يحيط به من اعباء الحمل الزائد، اضافة الى وجود مصادر عديده للضغوط الحياتية لدى المحاضرين، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (منصور، 2013) ودراسة (أبو السعود، 2010) حيث كان مستوى الاحتراق الوظيفي، منخفض، في حين اختلفت مع نتائج دراسة (أبو موسى والكلاب، 2012) والتي أشارت الى وجود درجة عاليه من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جمعية اعمار للتنمية والتأهيل.

ثالثا: النتائج المتعلق بالتساؤل الثالث والذي نصه:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟

وللإجابة عن التساؤل الثالث قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لتحديد العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات و اقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية؟ (ن= 50)

المتغيرات التابعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (R)	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	1.80	0.42	0.772	**0.000
الاحتراق الوظيفي	1.82	0.29		

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (4) وجود علاقة ايجابية قوية بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.772)، ويعزو الباحث الى وجود علاقة ارتباطية ايجابيه بين الضغوط المهنية، والاحتراق

الوظيفي لدى المحاضرين في كليات وأقسام التربية الرياضية المختلفة، يعود الى توافر ظروف العمل المناسبة، والتفاعلات المهنية، والرضا الوظيفي عن مهام التدريس، والرضا عن الترقيات والدرجات العلمية، اضافة الى العلاقات الاجتماعية، وعدم وجود مصادر للضغوط الحياتية، مما أظهرالعلاقة الايجابية بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (السيد، 2018) ودراسة (بطير وباعلي، 2018) ودراسة (منصور، 2013) ودراسة (المعمرية، 2014) والتي أظهرت علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى المحاضرين، والعاملين في الجامعات المختلفة، في حين اختلفت مع نتائج دراسة (عثمان والعنزي، 2011) والتي أظهرت عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والخبرة لدى المعلمين.

رابعا: النتائج المتعلق بالتساؤل الرابع والذي نصه:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات النو الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة؟

وللإجابة عن التساؤل الرابع قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية والخبرة، والجدولين (5، 6) تبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للضغوط المهنية لدى محاضري كليات و اقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة (ن= 50)

المتغيرات الوسيطة	مستويات المتغيرات	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النوع الاجتماعي	محاضر	39	1.79	0.44
	محاضرة	11	1.84	0.36
الدرجة العلمية	ماجستير	15	1.78	+0.48
	دكتوراه فأعلى	35	1.81	0.41
الخبرة	5 سنوات فأقل	5	1.97	0.46
	6-10 سنوات	15	1.84	0.51
	أكثر من 10 سنوات	30	1.75	0.38

الجدول (6) نتائج تحليل التباين الأحادي للضغوط المهنية لدى محاضري كليات و أقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة (ن= 50)

المتغيرات الوسيطة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
النوع الاجتماعي	بين المجموعات	0.028	1	0.028	0.148	0.702
	داخل المجموعات	8.972	48	0.187		
	المجموع	9.000	49			
الدرجة العلمية	بين المجموعات	0.006	1	0.006	0.032	0.858
	داخل المجموعات	8.993	48	0.187		
	المجموع	9.000	49			
الخبرة	بين المجموعات	0.239	2	0.120	0.010	0.922
		8.760	47	0.186		
		9.000	49			

داخل المجموعات				
المجموع				

* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغير النوع الاجتماعي، ويعزو الباحث الى أن المحاضرين من كلا الجنسين في كليات واقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية يقومون بتنفيذ بنفس المهام والواجبات المطلوب تنفيذها وانجازها من خلال تلقي نفس التعليمات، وتعرض كلا الجنسين لنفس ظروف وأعباء العمل داخل كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية ، مما أظهر عدم وجود فروق تبعا لمتغير النوع الاجتماعي ، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (بطير، وباعلي، 2018) في حين اختلفت مع دراسة(المعمرية، 2014) ودراسة (Gurbuz, et al, 2007) ودراسة (أبو السعود، 2010) ودراسة (أبو موسى والكلاب، 2012) والتي أظهرت وجود فروق دالة احصائيا بين الجنسين ولصالح الاناث . كما أظهرت نتائج الجدول رقم (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات الدرجة العلمية ويعزو الباحث الى أن غلبية عينة الدراسة من حملة شهادة الدكتوراه فأعلى والماجستير، باعتبار أن المستوى العلمي متشابه لديهم، اضافة الى اختلاف المؤهل العلمي لدى المحاضرين في كليات وأقسام التربية الرياضية، مدركين ومتفهمين للمهام المطلوب انجازها والقيام بها لعملهم، وأكثر ادراكا وتفهما للواجبات المطلوب منهم القيام بها، مما جعلهم على درجة عاليه من التعامل مع كافة المتغيرات، والتي بدورها ساعدت على عدم وجود فروق ذات دالة احصائيا في الضغوط المهنية لدى المحاضرين، واتفقت نتائج الدراسة مع (المعمرية، 2014) في حين اختلفت مع دراسة (أبو السعود، 2010) والتي أظهرت فروق في المؤهل العلمي.

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات الخبرة ويعزو الباحث الى أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من ذوي الخبرة الطويله في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، اضافة الى اطلاعهم المستمر على كل ما هو حديث من خلال وعبر التقنيات المختلفة، وحضور العديد من الدورات والندوات والمؤتمرات وورش العمل العلمية المتعلقة بالمجال الرياضي سواء كان محليا، أو دوليا مما أظهر عدم وجود فروق دالة احصائيا بينهما في متغير الخبرة، على الرغم من اختلاف سنوات الخبرة لدى عينة الدراسة في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، حيث اتفقت نتائج الدراسة الحاليه مع دراسة (عثمان والعنزي، 2011) في حين اختلفت مع دراسة (شديفات وأبوصاع، 2019) ودراسة (Chan, et al, 2010) والتي أظهرت أن المعلمين أصحاب الخبرة القليلة هم أكثر عرضة للضغوط المهنية.

خامسا: النتائج المتعلق بالتساؤل الخامس والذي نصه:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة؟

وللإجابة عن التساؤل الخامس قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة، والجدولين (7، 8) تبين ذلك.

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات و اقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية والخبرة (ن= 50)

المتغيرات الوسيطة	مستويات المتغيرات	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النوع الاجتماعي	محاضر	39	1.83	0.29

	محاضرة	11	1.82	0.29
الدرجة العلمية	ماجستير	15	1.84	0.28
	دكتوراه فأعلى	35	1.82	0.28
الخبرة	5 سنوات فأقل	5	1.88	0.30
	6-10 سنوات	15	1.81	0.35
	أكثر من 10 سنوات	30	1.82	0.26

الجدول رقم (8) نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات و أقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي والدرجة العلمية والخبرة (ن= 50)

المتغيرات الوسيطة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
النوع الاجتماعي	بين المجموعات	0.001	1	0.001	0.010	0.922
	داخل المجموعات	4.176	48	0.087		
	المجموع	4.176	49			
الدرجة العلمية	بين المجموعات	0.005	1	0.005	0.058	0.811
	داخل المجموعات	4.171	48	0.087		
	المجموع	4.176	49			
الخبرة	بين المجموعات	0.018	2	0.009	0.101	0.904
	داخل المجموعات	4.159	47	0.088		
	المجموع	4.176	49			

* مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي ويعزو الباحث الى أن ألمحاضر والمحاضرة في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية يقومون بأداء المهام المطلوب انجازها في جميع المتطلبات المرتبطة بالعمل بنفس الدرجة بغض النظر عن النوع الاجتماعي ، اضافة الى تلقي التعليمات الملقاه على عاتقهم للقيام بأداء الدور الوظيفي على أكمل وجه، وتشابه ظروف العمل مما أظهر عدم تعرضهم الى الاحتراق الوظيفي والذي بدوره يؤدي الى نتائج سلبية تؤثر على مجريات سير العمل في كليات وأقسام التربية الرياضية المختلفة في الجامعات الفلسطينية، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (منصور، 2013) ودراسة (Gurbuz, et al., 2007)والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير النوع الاجتماعي ، في حين اختلفت مع دراسة (أبو موسى والكلاب، 2012) ودراسة (أبو السعود، 2010) والتي أظهرت وجود فروق تبعا لمتغير النوع الاجتماعي.

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات الدرجة العلمية ويعزو الباحث الى مثل هذه النتيجة الى أن المحاضر والمحاضرة على اختلاف درجاتهم العلمية هم أكثر ادراكا للواجبات والمهام المطلوب القيام بها، وأكثر استعدادا وتمرسا للقيام بما هو مطلوب اتجاه عملهم، بغض النظر عن اختلاف درجاتهم العلمية، مما جعل لديهم القدرة على تفهم ما يحيط بهم من كافة مجريات عملهم، مما أظهر عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الدرجة العلمية، حيث اتفقت مع دراسة (منصور، 2013) ودراسة (طلافحة، 2013) والتي أظهرت عدم وجود فروق تبعا لمتغير الدرجة العلمية، في حين اختلفت مع دراسة (أبو السعود، 2010) ودراسة (أبو موسى والكلاب، 2012) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

كما أظهرت نتائج الجدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغيرات الخبرة ويعزو الباحث إلى أن المحاضرين في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية، لديهم الاستعداد والالتزام، والاصرار والرغبة والايمان بالعمل المراد القيام به لتحقيق أهداف رسالة المهنة التي يعمل فيها منتسبوها، بغض النظر عن الخبرة لدى افراد عينة الدراسة بكافة مستوياتهم، حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (Gurbuz, et al., 2007) ودراسة (منصور، 2013) ودراسة (أبو موسى، والكلاب، 2012) ودراسة (أبو السعود، 2010) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية، تبعا لمتغير الخبرة.

الاستنتاجات:

وفقا لنتائج الدارسة ومناقشتها توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

- لا تشكل الضغوط المهنية عبء لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية.
- مستويات الاحتراق الوظيفي الناتجة عن الضغوط المهنية لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية كانت منخفضة جدا.
- العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية علاقة ارتباطية ايجابية .
- ليس هناك ثمة تباين في مستويات الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي بين المحاضرين والمحاضرات في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية بغض النظر عن (النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، والخبرة).

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

- استثمار مستويات الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي المنخفضة لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية من قبل إدارات الجامعات الفلسطينية بتعزيز رضاهم الوظيفي من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية من أجل تحفيزهم للقيام بمهامهم وواجباتهم على أكمل وجه.
- ضرورة إجراء دراسات ارتباطية أخرى تتناول الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي وعلاقتها بموضوعات ذات صلة مثل: التعزيز والتحفيز ، الرضا الوظيفي ، لأمن الوظيفي ، الأداء الوظيفي، الالتزام الوظيفي غيرها.

قائمة المصادرو المراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، ريم، وعبدالجواد، سمر (2017). بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة حلوان، 1(79)، 192-214.

أبو السعود، سماهر (2010). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين والاداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، أسبابها، وكيفية علاجها (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية،فلسطين.

أبو موسى، أنور، والكلاب، يحيى (2012). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين في جمعية اعمار للتنمية والتأهيل. بحث تكميلي لنل درجة الدبلوم المهني المتخصص في إدارة منظمات المجتمع المدني، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

بشير، منى (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم .

بطير، كريمة، وباعلي، نورة (2018). الحوافز وأثرها على الضغط المهني لدى الاستاذ الجامعي في جامعة أحمد درايه (رسالة ماجستير غير منشورة)،إدرار ،الجزائر.

بو فاتح، محمد (2012). مقياس الضغط النفسي. مجلة دراسات جامعة عمار ثليجي بالأغواط، 21(1)، 86-110.

الخرابشة، عمرو، وعربيات، أحمد (2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين والعاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ، 17(2)، 291-331.

خليفات، عبد الفتاح، والزغلول، عماد (2003). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، 18(3)، 47-68.

السيد، وائل (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريسية بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 3(1)، 25-48.

شتيوي، ثابت (2019). مستوى القلق وعلاقته بالرضا النفسي لدى الطلبة المعلمين في تخصص التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية. مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 34(6)، 193-226.

شديفات، زينب، وأبو صاع، جعفر (2019). الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية. مجلة جامعة فلسطين التقنية خضوري للأبحاث، 7(2)، 59-67.

طلافحه، حامد (2013). ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الاساسية في الاردن والمشكلات الناجمة عنها. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، (1)، 257-294.

عبدالمعطي، حسن (2006). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها الصحية والنفسية. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق، مصر.

عثمان، عبدالرحمن، والعنزي، سعود (2011). نوعية الحياة، وعلاقتها بالرضا الوظيفي والضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بتبوك. مجلة كلية التربية، 6(16)، 147-184.

فاضل، مرعي، وبلقيس، أحمد (1990). أخلاقيات مهنة التعليم (ط2). سلطنة عمان: دائرة أعداد وتوجيه المعلمين.

فيضي، فاضل، جلال، هدى، وعراك، محمد (2010). الضغوط المهنية لمدرس التربية الرياضية. مجلة علوم التربية الرياضية، 2(3)، 220-248.

المعمرية، موزة (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الاساسي بمحافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة)،جامعة نزوى، عمان.

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

ثانياً: المراجع العربية المترجمة

Abdel Moati, H. (2006). Life pressures and methods of coping with health and psychological. Cairo: Zahraa Al Sharq Library, Egypt.

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

Abu Musa, A., & Al-Kallab, Y. (2012). Job burnout and its impact on the performance of workers in the Emaar Association for Development and Rehabilitation. Supplementary research to obtain a specialized professional diploma in the management of civil society organizations, Islamic University, Palestine.

Al-Maamaria, M. (2014). Work stress and its relationship to organizational commitment among post-primary school teachers in Muscat Governorate (unpublished master's thesis), University of Nizwa, Oman.

Bashir, M. (2014). Psychological stress and its relationship to professional compatibility, College of Education, Sudan University of Science and Technology (unpublished master's thesis), Sudan University of Science and Technology, Khartoum.

Batir, K., & Baali, N. (2018). Incentives and their impact on the professional pressure of a university professor at Ahmed Draya University (unpublished master's thesis), Adrar, Algeria.

Bou Fateh, M. (2012). Psychometric pressure gauge. Journal of Studies of the University of Ammar Thaleji, Laghouat, 21(1), 86-110.

El-Sayed, W. (2018). Study of psychological stress and its relationship to quality of life among faculty members at King Saud University. International Journal of Educational and Psychological Studies, 3(1), 25-48.

Fadel, M., & Belqis, A. (1990). Ethics of the teaching profession (2nd ed). Sultanate of Oman, Department of Teacher Preparation and Guidance.

Faydi, F., Jalal, H., & Erak, M. (2010). Occupational pressures for the physical education teacher. Journal of Physical Education Sciences, 2(3), 220-248.

Ibrahim, R., & Abdel-Gawad, S. (2017). Building a scale of professional stress for faculty members after accreditation and quality. The Scientific Journal of Physical Education and Sports Science, Helwan University, 1(79), 192-214..

Khalefat, A., & Al Zeghoulm, I. (2003). Sources of psychological stress among teachers of the Directorate of Education in Karak Governorate and its relationship to some variables. Journal of Educational Sciences, Qatar University, 18(3), 47-68.

Al-Kharabsheh, A., & Arabiyat, A. (2005). Psychological burnout among teachers and workers with students with learning difficulties in the resource room. Umm Al-Qura University Journal of Educational, Social and Human Sciences, Saudi Arabia, 17(2), 291-331.

Mansour, L. (2013). Job burnout and its relationship to social support among administrative staff in the directorates of education in the Hebron governorate (unpublished master's thesis), Al-Quds University, Palestine.

Othman, A., & Al-Anzi, S. (2011). Quality of life, and its relationship to job satisfaction and psychological stress among primary school teachers in Tabuk. University of Tabuk, Deanship of Scientific Research, Saudi Arabia, 6(16), 147-184.

Shdeifat, Z., & Abu Sa'a, J. (2019). Occupational pressures for teachers of vocational education. Palestine Technical University Journal for Research, 7(2), 59-67.

Shteewe, Th. (2019). Anxiety level and its Relation to the Psychological Satisfaction among Students Teachers in the Major of Physical Education at the Palestinian. Mu'tah for Research and Studies: Humanities and **Social** Sciences Series, 34 (6), 193-226.

Talfaha, H. (2013). Work pressures for primary stage social studies teachers in Jordan and the problems arising from them, Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies, (1), 257-294.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

Alan, H., Chan, K., & Elaine, Y. (2010). Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. Proceedings of the International Multi Conference of Engineers and Computer Scientists, 3, 17-19.

Gurbuz, H., Tatur, h., & Basfinar, O. (2007). Burnout levels of executive lectures: comparative approach in three universities. Facility of Economics and Administrative Science, Eskisehir Osmangazi University, Eskisehir, Turkey, 65- 85.

Hanfe, R. (2004). Teacher stress job performance and self-efficacy of woman school teacher (Unpublished Doctoral dissertation), Quaid -I- Azam University, Islamabad.

Kuchisky, C. (2009). The most pressuresful jobs in America. Retrieved January (15).