



## الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة

الأستاذ المساعد

د. الطاف ياسين

الأستاذ المساعد

د. إسماعيل طه

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات

### مشكلة البحث:

تكمن المشكلة في ان معظم العاملين في عصرنا الحالي يواجهون انواعا متعددة من الضغوط اثناء العمل، ولهذا يعد اتجاه العامل نحو دوره في العمل عنصر مهم في زيادة الاداء الوظيفي وتحقيق التوافق النفسي السوي للعامل داخل عمله.

ان هناك ضغوط في بيئة العمل قد تسبب الشعور بالتوتر وتكمن خطورة الضغوط في الاصابة بالاحترق النفسي والتي تتمثل في حالات التشاؤم واللامبالاة وعدم دقة الاداء وسوء التوافق العام والقيام بالواجبات بصورة تفتقر الى الاندماج الوجداني الذي يعتبر احد الركائز الاساسية في مهنة التدريس والطب وغيرهما

بناء على ما سبق فان الضغوط النفسية والمهنية يمكنها ان تتحول الى مشاكل صحية ومهنية مدمرة للكائن الحي وقد تكون هذه المشاكل مفاجئة خاصة في حالة امراض القلب نظرا لان اول مؤشر للضغوط الحادة يمكن ان يكون الموت المفاجيء. وهناك العديد من الدراسات التي ربطت الضغط الزائد باعراض جسدية ونفسية ومهنية وباوجاع الراس والظهر وضعف الاداء وسوء التوافق، خاصة ما تشير اليه احصائية بعض الدراسات بان الضغط المهني يترتب عليه حالات خطيرة تاتي في مقدمتها امراض القلب الذي يصل عدد الوفيات فيها الى ٢٧٣٥٠ حالة.

لا بد من الاشارة الى ان العلاقة بين الضغوط في العمل والاداء ليست علاقة بسيطة بل هي معقدة اكثر مما يتصورها العديد منا، كون هذه العلاقة ترتبط بالمهمة التي يؤديها العامل وكون هذا يتطلب الاخذ في الاعتبار بمصادر الضغط ونوع الاداء المقاس والعوامل الشخصية كالعمر والخبرة والجنس.

وتكمن خطورة هذه المشكلة فيما يترتب عليها من اثار سلبية عندما يواجه الفرد ضغوط عالية لا يستطيع تحملها، وهذه النتائج لها صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية

والعقلية للفرد، وتعرض صحة الفرد لكثير من المتاعب ينتج عنها امراض اكثر حدة ومن الممكن ان تضعف التوافق المهني للفرد او يكون غير متوافق مع نفسه او مع عمله، واخيرا تؤدي به الى الانقطاع عن العمل تماما.

ولما كان معظم الناس يواجهون انواع متعددة من الضغوط اثناء عملهم سواء أكان بسبب العمل او خارجا عنه فان ذلك ادى الى زيادة اهتمام الباحثين بعلم النفس والصحة النفسية ودراسة السلوك التنظيمي خاصة، وهذا راجع الى الاثار التي يتركها العمل على الفرد سواء اكانت اثار نفسية او مهنية او سلوكية وسواء كانت في البيت او العمل او الشارع.

من هنا فان دراسة موضوع الضغوط وعلاقتها بالتوافق المهني لأساتذة الجامعة يعد مهما بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغيرين لكونها من صميم الحياة اليومية، فضلا عن إنها تمثل حالات من المعاناة اليومية لأساتذة الجامعة والذي قد يرتبط بشكل او بأخر بالتوافق المهني لهم وهذا ما يحاول البحث الحالي دراسته.

### أهمية البحث:

استمرت جهود الباحثين في الاهتمام بموضوع ضغوط العمل كما اوضحت الاحصائية التي قدمتها الملخصات النفسية (Psychological Abstracts 1989) التي اوضحت ان الابحاث في هذا الموضوع في الفترة ما بين ١٩٧٠-١٩٨٩ بلغت ٢٤٥ دراسة مقارنة بستة دراسات عام ١٩٧٢، كذلك العمل الذي قدمه (كاهن وكوبر، 1993, Kahen and Cooper) حول الضغوط في اسواق البورصات المالية، وما قدمه (تيري بير، 1995, T.A. Beehr) حول الضغوط النفسية في مقر العمل.

اما في العالم العربي فان الاهتمام بضغوط العمل كموضوع للبحث يعد حديث نسبيا، كونه تم التطرق اليه تحت مسميات عديدة منها ضغوط العمل، الضغوط الادارية، والاجهاد في العمل، وارهاق العمل غير انه يمكن القول بان الدراسة الاولى الرائدة كانت تلك التي قام بها (عسكر، ١٩٨٨) بعنوان متغيرات ضغوط العمل بقطاع المصارف، والتي توصل فيها الى تباين افراد عينة الدراسة من حيث ادراكه وشعوره بالضغوط الناجمة عن العمل، وتلتها دراسات اخرى منها دراسة (الهنداوي، ١٩٩٤) بعنوان استراتيجية التعامل مع ضغوط العمل والتي اجريت على العاملين في قطاع المستشفيات بالمملكة السعودية، وكانت تهدف الى قياس العلاقة بين متغيرات ضغط العمل وبعض المتغيرات الديموغرافية، وبينت نتائج الدراسة ان هناك تاثير لهذه المتغيرات على مدى ادراك وشعور الافراد بمستوى الضغوط في العمل. (١٣-٤٦ ص-٥٠).

لهذا فان تجاهل ضغوط العمل يزيد من تاكل الموارد البشرية مما يخلق اثار سلبية مهنية كانهخفاض الاداء ونفسية كسوء التوافق.

وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع بالبحث والدراسة منها دراسة (حسين محمد طاهر عام ١٩٩٣) التي بينت ان مصادر الضغط تكمن في الاجهاد الناتج عن احدث الحياة والعمل والتي تحدث الضيق النفسي وتسبب حدوث اضطرابات سلوكية تؤدي في نهاية الامر الى الاصابة بامراض نفسية او عضوية. (٧-ص٦٧٨).

كما اشارت دراسة (علي عسكر ٢٠٠٠) بان العامل الاكثر التزاما في عمله يكون اكثر عرضة للضغوط والاحتراق النفسي من غيره شأنه في ذلك شأن العاملين في الخدمات الاجتماعية كالمهن الطبية وخاصة الاطباء والمهن التعليمية خاصة المعلم وغيرهم من الذين تتطلب وظائفهم التعامل مع البشر.

واشارت بعض الدراسات الى ان الضغوط قد تكون منتشرة لدى الاناث بصورة كبيرة مما لدى الذكور او بفئة عمرية معينة اكثر من باقي الفئات الاخرى وهذه الفقرة تؤكد اهمية البحث الحالي في سعيه لتحقيق هذا الافتراض. (١٢-ص١١٥).

ومما لاشك فيه ان للضغوط المهنية انعكاساتها الصحية والنفسية والعقلية والسلوكية والادائية على الفرد وقد يكون ما سبق متوقفا على الموقف الذي يوجد فيه الفرد وكذلك المنظمة واذي ينتج عنه ضعف الولاء التنظيمي او ضعف الاداء الوظيفي وارتفاع نسبة الحوادث والغياب عن العمل. (٨-ص١١٤).

وبالرغم مما سبق بخصوص العلاقة بين الضغوط والاداء فان هناك بعض الاستثناءات كون بعض الافراد على الاقل في بعض المواقف يؤدون اداءا خارقا في مواقف الضغط الشديدة كما هو الحال بالنسبة للاطباء في حالة العمليات الجراحية المعقدة، ورجال الامن في حالة الكوارث... الخ. ولكن ما سبق يفسر بان هؤلاء الافراد هم خبراء مختلفون في المهام التي يؤديونها، بالاضافة الى ان الفروق الفردية تلعب دورها في مدى استجاباتهم للضغوط وتأثيرها على ادائهم، وبالتالي يمكن ان نتبين من نتائج الدراسات السابقة حول تأثير الضغوط على الاداء، وان الاخير يتاثر بالضغوط ولكن هذا التأثير سواء كان ايجابيا او سلبيا اما يعتمد على عوامل منها، درجة حدة الضغوط، درجة تعقيد المهنة، الخبرة السابقة للافراد الذي يؤدون المهام، واخيرا الفروق الفردية بين الموظفين. (٣ص٢٧٤-٢٧٦).

اما فيما يتعلق بتأثير الضغوط التوافق العام لدى الفرد العامل، ترى بعض الدراسات ان الافراد جميعا لديهم درجة محدودة من التحمل للضغوط الواقعة عليهم وعند تجاوز الاخير للمعدل المطلوب فان سوء التوافق يبدأ بالظهور عليهم.

ويعد سوء التوافق ناتج من نواتج ضغوط العمل بالاضافة الى كونه مصدرا من مصادر ضغوط العمل، وتتميز استجابة سوء التوافق الناجمة عن ضغوط العمل لبعض الاعراض مثل العجز عن التركيز والانتباه وحدث خلل في وظيفة الجهاز العصبي وشعور الفرد بفقدان السيطرة على نفسه، وتتفاوت هذه الاستجابات من فرد لآخر وان وقوع الفرد تحت وطأة سوء التوافق بسبب ضغط العمل يعني نذير

بالخطر، ذلك الخطر الذي يهدد امن الفرد وسلامته النفسية احساسه بالسعادة مما ينعكس على ادائه في العمل وعلاقته مع زملائه والمشرفين عليه بصورة سيئة، كما وينتج سوء التوافق عندما يشعر الفرد ان انجازه لا يقود الى نتيجة او لا يعود عليه بالفائدة (١٣-ص٢٣٦-٢٣٧).

أن أهمية دراسة هذا الموضوع تكمن في أهمية العينة وما تتعرض له من ضغوط يومية مختلفة إضافة إلى أهمية توافقه المهني بسبب تعاملهم اليومي والمباشر مع شريحة مهمة هي شريحة الشباب.

### أهداف البحث:

يستهدف البحث التعرف إلى:

١. قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة
٢. قياس التوافق المهني لدى اساتذة الجامعة
٣. التعرف الى العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني

### حدود البحث:

يقتصر البحث على عينة من التدريسيين الجامعيين في جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠٠٥-

٢٠٠٦.

### تحديد المصطلحات:

١. الضغط Stress: عرفه كل من:

\*والف، Wolf بانه الحالة العضوية لدى الانسان التي تحدث فيها المشاكل وضمنها المثير الذي يؤدي الى ردود افعال الضغط. (٢-ص٥٧).

\*جيبسون، Gibson بانه استجابة مكيفة تتوسطها الفروق الشخصية والعمليات السيكلوجية والتي تحدث نتيجة حدث او فعل بيئي خارجي، بحيث تضع متطلبات سيكلوجية او مادية مفرطة على الفرد. (٢، ص٥٧).

٢. الضغوط المهنية Job.stress: عرفها كل من :

\*الهندي، ١٩٨٠: بانها الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والمهنية بحيث يجبر على التحول عن اسلوب ممارسته للعمل. (٨-ص١١٢)

\*ثونتانا، (١٩٩٣): بانه تجربة اتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه و البيئة التي يعمل فيها بما فيما ذلك المنظمة. (٣-ص١٨١).

التعريف الاجرائي للضغوط المهنية:

يعرف الضغط المهني اجرائيا (بانه الدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد عينة البحث الحالي

من خلال استجاباتهم على مقياس الضغوط المهنية).

## ٣-التوافق Adjustment :

١. تعريف دويدار ١٩٩٤ :

هو الانسجام بين العامل وعمله ويتحقق ذلك بعدة طرق اهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على ادائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والافتناع بها والافتناع ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات انسانية راضية مرضية مع الزملاء والرؤوساء(٦, ص ٥٢٨)

٢. اما الجبوري ١٩٩٦ فيعرفه:

انه علاقة معقدة بين حاجات الفرد التي تقدمها البيئة لسد حاجاته وقابليته لانجاز افضل (٤, ص ٤٢)

٣. ويرى عثمان ١٩٩٩, انه :

العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد ليحقق التلائم والانسجام بينه وبين متطلبات العمل ومختلف العوامل المادية والاجتماعية في اطار العمل بما يحقق له الشسوعور بالرضا عن عمله وتخطي العقبات واشباع حاجاته وطموحاته(٩, ص ١٦).

- وقد تبنى الباحثان تعريف تعريف عثمان ( ١٩٩٩ ) لتطابقه مع اجراءات البحث.
- التعريف الاجرائي للتوافق المهني: الدرجة التي يحصل عليها الفرد على اجابته على فقرات مقياس التوافق المهني.

## الأطر النظرية

الضغط المهنية:-

يعد (هانز سلي، H.Selye) من الرواد الاوائل الذين اكتشفوا هذه الظاهرة وحددوا مفهومها واعطاها اسمها الحالي (الضغط العمل، Job, stress) وظهرت العديد من الدراسات التي تمحورت حول معرفة مستويات ضغط العمل واسبابه واثاره على اداء وتوافق الفرد العامل.(١٣-١٠٦). تنطلق نظرية " هانز سيلي " Hans Selye من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط Stressor يميز الشخص ويصفه علي أساس استجابته للبيئة الضاغطة ، وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها علي أن الشخص يقع تحت تأثير

بيئي مزعج ، ويعتبر "سيلي" أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالمية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة ، وحدد "سيلي" ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وهي الفرع أو الاستنزاف ، مرحلة المقاومة ومرحلة الإجهاد أو الإنذار بالخطر ، وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد علي طبيعة الفرد ، حيث أن تقدير التهديد ليس إدراكاً مبسطاً للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغط ، ويعتمد تقييم الفرد للموقف علي عدة عوامل منها : العوامل الشخصية ، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية ، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه .(١،ص٢).

وتعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تباين بين متطلبات البيئة وبين مدى الكفاية الشخصية ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما :

المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شئ بسبب الضغوط.

المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب علي المشكلات التي تظهر في الموقف ويرى مواري Moray أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان علي اعتبارات أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ( هول وليندزي ، ١٩٧٨ ) ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين ، ويميز مواري بين نوعين من الضغوط هما:

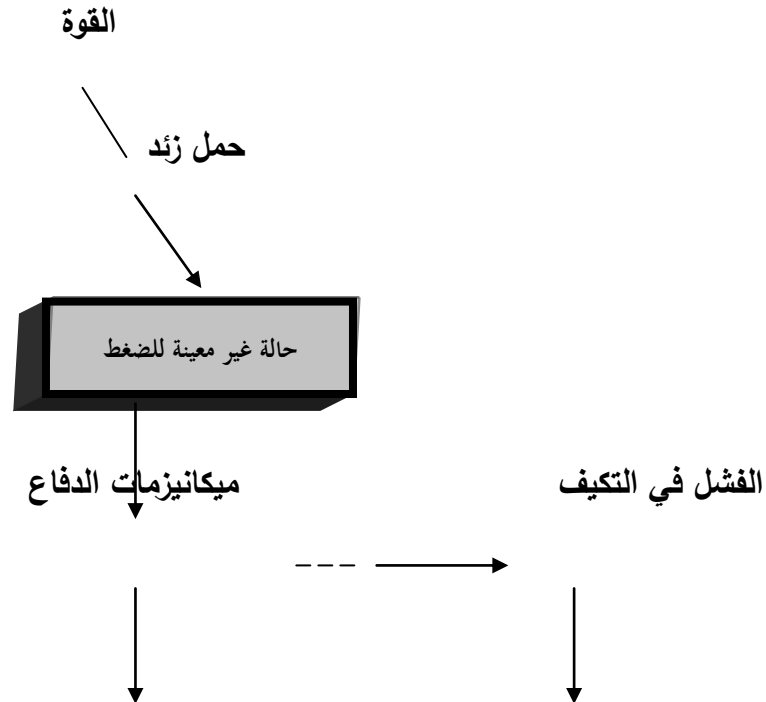
الأول: ضغط بيتا Beta Stress: ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

الثاني: ضغط ألفا Alpha Stress: ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي ، ويوضح مواري أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ، ويؤكد علي أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها ، ويطلق علي هذا مفهوم تكامل الحاجة ، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (١٤،ص).

وتعتبر نظرية "سبيلبرجر" في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنه ، فقد أقام نظريته في القلق علي أساس التمييز بين القلق كسمة Trait Anxiety والقلق كحالة State Anxiety ، ويقول أن للقلق شقين : سمة القلق أو القلق العصابي أو المزمن وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية علي الخبرة الماضية ، وقلق الحالة وهو قلق موضوعي موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة ( سبيلبرجر ، ١٩٧٢ ) . وعلي هذا الأساس يربط " سبيلبرجر " بين

الضغط وقلق الحالة ، ويعتبر الضغط الناتج ضاغظاً سبباً لحالة القلق ، ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلاً. (١، ص ٤)

ويوضح كابلان من خلال النموذج الذي وضعه أن مصطلح الضغط يشير إلى المقاومة التي يبذلها الفرد ضد مؤثرات موجهة إليه من قوة خارجية وهذه القوة تسمى الحمل Stress وإذا لم تجد مقاومة الفرد في التغلب على الحمل الزائد فإنه يشعر بحالة من الضغط وهذا يدفعه إلى استخدام بعض الوسائل الدفاعية للتغلب على الضغط فإما أن يعود إلى حالة الاتزان وإما أن يفشل في التكيف مع الموقف الضاغظ وتظهر آثاره على المدى البعيد. (١، ص ٥).



## تأثير المرض طويل المدى

## الرجوع للإلتزان

## شكل (١)

## نموذج الضغط (المثير - الاستجابة)

ولقد اهتم " هب " Hebb بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقة علي عاتقه من ضغوطات العمل ، وفي هذه النظرية أكد "هب" أن العمل ذات المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل حيث إن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعان من الحوافز والمنشطات ، ولكن هذه المتطلبات لو زادت علي قدرة الفرد علي الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي قدرة الفرد علي التركيز وتقل قدرته علي الأداء بوجه عام ، وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل ، وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب وعدم القدرة على الأداء (١ ص ٥) .

وفي العصر الحديث يعد كانون( Cannon : 1932) اول باحث يهتم بدراسة الضغوط التي قادته الى الحكم بان الضغوط حينما تكون مستديمة تترك اثارا سينة على الشخص.

بالاضافة الى ما أظهره (فرنون كوليمان، V.Coleman، ١٩٨٨) من اهتمام بدراسة الضغوط في مجال المهنة وحيث تم الانتباه اليه لأول مرة في امريكا عام ١٩٥٦، حين تعرض احد العاملين بشركة امريكية لانهايار عصبي اثناء عمله.(١،ص٦).

## الدراسات السابقة

## اولا-الدراسات العربية:

## ١.دراسة علي عسكر:

حول مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، هدفت هذه الدراسة الى مقارنة درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في كل من مهنة التدريس، الصحة، والخدمة النفسية والاجتماعية، وقام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من ثلاثة اجزاء هي بيانات عامة، وينود تتمثل في مجالات العمل المختلفة، وعبارات تتضمن المظاهر الفسيولوجية والنفسية الناجمة عن الضغوط وتم حساب صدق الاستبانة في عرضها على المحكمين اما الثبات فقد حسب باعادة التطبيق بعد اسبوعين والذي وصل الى ٠.٨٦ لمجالات العمل و ٠.٨٢ للاعراض الفسيولوجية، وشملت عينة الدراسة ٣٥٣ من العاملين بالمهن السابقة بعضها اختير بالطريقة العشوائية والبعض بالطريقة الطبقة والبعض بشكل كلي وذلك لقلتهم ببعض المهام، وباستخدام اساليب النزعة المركزية والتشتت واسلوب تحليل التباينو



اختبار t توصل الباحث الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين بعض المهن رغم اختلاف المتوسطات بينهم، كذلك لوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المهن المبحوثة في مجالات العمل المختلفة ولم تظهر أي فروق دالة حول المتغيرات الديموغرافية عدا متغير الجنس حيث تبين ان الاناث اكثر تعرض للضغوط من الذكور في بعض المهن كما ان المتزوجين اكثر عرضة للضغوط من غير المتزوجين خاصة في مجال الصحة والخدمة الاجتماعية، وفيما يتعلق بالاعراض الفسيولوجية والنفسية لوحظ ان ٤٣% يعانون من الصداع، و ٥٢% يشعرون بالارهاق، ٢٠.٢% يشعرون بعدم الامان الوظيفي، وتبين ان العاملين في مجال الصحة هم الاكثر تعرضا للارهاق وعدم الامان الوظيفي (١٠- ص ٦٥-٨٣).

### (٢) دراسة عبد الرحمن سليمان الطيربي، ١٩٩٣:

حول مصادر الضغط النفسي وعلاقته بخصائص وسمات الشخصية كان هدف الدراسة على طبيعة مصادر الضغط النفسي لبعض قطاعات العمل في المجتمع السعودي، تم اجراء الدراسة على عينة بلغت ٨٤ موظف يعملون في القطاع الحكومي، تبين له ان اهم مصادر الضغط عند العينة تتمثل في ظروف الحياة الخاصة وعلاقاتهم مع الاخرين، وكشفت الدراسة بين الافراد الذين يعملون في قطاع الصحة والتعليم يعتبرون من اكثر الافراد عرضة للضغط، وهذا يؤكد ان طبيعة العمل الذي يزاوله الفرد في هذه المهن يمونها اثرها على اداء الفرد ورضاه، كما اوضحت الدراسة ان غير المتزوجين كانوا اعلى في متوسط الضغط من المتزوجين، اما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي تبين ان ذوي اعلى المؤهلات وائل المؤهلات حصلوا على متوسطات عالية متقاربة في الشعور بالضغوط النفسية الناجمة عن العمل (٢- ص ٦٧).

### (٣) دراسة عبد الرحمن سليمان الطيربي، ١٩٩٤:

حول ضغط العمل ومفهومه وطرق علاجه ومقاومته، هدف هذا البحث الى تحديد طبيعة ضغوط العمل واساليب علاجه وطبقت الدراسة على مجموعة من الموظفين بلغت ٣٩ فردا من قطاعات عمل متنوعة في المجال التنظيمي والصحي والصناعي وقد طبق مقياس مصادر ضغط العمل والذي يتناول اسباب الضغط المرتبطة بالعمل وتبين من نتائج الدراسة ان من يعملون في القطاع الصحي والتعليمي هم الاكثر عرضة للضغط يليهم العاملون بالقطاع الصناعي والتجاري، اما عن علاقة الضغط ببعض المتغيرات اتضح من نتائج الدراسة ان الضغط يزيد بزيادة العمر وان المتزوجين يزيد الضغط لديهم بالمقارنة مع غير المتزوجين، كما ان انخفاض المؤهل العلمي يتبعه زيادة في مستوى الضغط. (١٣- ص ٥٠).

٤)دراسة احمد، وآخرون ١٩٩٥:

كانت الدراسة حول الضغوط النفسية التي يتعرض لها الممرضون العاملون في وحدات العناية الحثيثة وكان هدفها التعرف على العوامل الرئيسية المسببة لضغط العمل بالإضافة الى الآثار النفسية المترتبة على الضغوط، وتألفت عينة البحث من ثلاث مجموعات شملت المجموعة الاولى ٥٠ ممرضا وممرضة بوحدات العناية المركزية ووحدات العناية التاجية، اما الثانية شملت ٢٠ ممرضا في وحدة الكلية الاصطناعية، اما الثالثة شملت ٥٠ ممرضا يعملون في وحدات الباطنية والجراحة، توصلت الدراسة الى نتائج مفادها ان ممرضى المجموعة الاولى يواجهون ضغوطا اعلى من المجموعتين الاخرين، اما فيما يتعلق بالآثار النفسية تبين ان ممرضى المجموعة الاولى هم الاكثر قلقا وكابة وسوء التوافق. (٨-ص١١٩-١٢٠).

٥)دراسة فدوى فرحات دربي ١٩٩٩:

حول علاقة الاجهاد المهني للرضا الوظيفي وبعض العوامل الديموغرافية لدى اطباء في مدينة بنغازي، كان هدف الباحثة التعرف على مصادر الاجهاد المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي وصلت العينة المختارة الى ٩٦ طبيبا وطبيبة في مستشفيات مدينة بنغازي وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وقامت الباحثة بتطبيق مقياس الاجهاد المهني والرضا الوظيفي على العينة المختارة وتم حساب صدق المقياسين بطريقة الصدق الذاتي والذي كان بمقياس الاجهاد المهني ٠.٩٨ ولمقياس الرضا الوظيفي ٠.٩٨. بالإضافة الى حساب صدق التكوين الفرضي لابعاد الاجهاد المهني والتي كانت اغلبها فوق ٠.٨٢ بينما لابعاد الرضا الوظيفي كانت اغلبها فوق ٠.٧٧. اما لثبات فقد حسب بمعادلة الفاكرومباك وصل الى ٠.٩٦. لمقياس الاجهاد المهني وبطريقة اعادة التطبيق الى ٠.٧٨. اما مقياس الرضا الوظيفي حسب بمعادلة الفاكرومباك وصل إلى ٠.٩٧. وبطريقة إعادة الاختبار ما بين ٠.٦٠-٠.٨٣ وهي كلها عند مستوى ٠.٠٠١، وباستخدام الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات والانحرافات واختبار t وتحليل التباين والارتباط، تبين وجود فروق معنوية بين الأطباء على مقياس الإجهاد المهني، وكان الأطباء اكثر تعرضا للإجهاد حسب المتوسطات والانحرافات المبينة، كذلك وجد ان هناك فروق دالة إحصائية وفقا للتحليل التباين بين الإجهاد المهني والمتغيرات الديموغرافية حيث وجدت الباحثة أن الإناث اكثر تعرضا للإجهاد من الذكور وان الأطباء ذوي الخبرة هم الأكثر تعرضا للإجهاد المهني من الجدد نظرا لتوقف العمل عليهم لخبرتهم، ووجدت الباحثة أن الأطباء الأكثر رضا عن عملهم هم الأقل إجهادا من الأطباء الأقل رضا عن عملهم وان ما سبق يرتبط بأبعاد الرضا على الرواتب والعمل وفرص الترقى وزملاء العمل وإدارة المنظمة (٥-ص٥٠-٧٥).

### الدراسات الأجنبية

#### ١)دراسة هوارد وزملائه 1976, Haward, et al :

حول مصادر الضغط المهني لدى الأطباء، هدفت الدراسة الى تحديد مصادر الضغط المهني لدى الاطباء وشملت عينة الدراسة ٣٣ طبيب اسنان في كندا وقد استخدم مقياس لهذا الغرض، اظهرت نتائج الدراسة ان الاطباء ذوي الدخل العالي هم خارجين عن تحديد عدد معين من المرضى للكشف اليومي، ويعملون اطول ساعات في اليوم وياخذون وقتا اقل في الراحة والغذاء بالنسبة لغيرهم من الاطباء، وقد حصلوا على درجات اعلى في مقياس الضغوط المهنية المستخدمة في الدراسة. (١٣- ص١١٥).

#### ٢)دراسة Cooper ١٩٨٠:

حول مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالعوامل الشخصية، طبقت الدراسة على عينة بلغت ١٥٠ طبيبا بعد اختصاصات، هدف البحث الى اكتشاف ما يشعر الاطباء بانه المصدر الاساسي للضغط المهني من ناحية، وتحديد العوامل الشخصية التي ترتبط بالاصابة بمرض القلب التاجي، وقد استخدم

الباحث المقاييس الفسيولوجية بالاضافة الى المقابلة الشخصية والمسح الاستبائيين واوضحت النتائج بان التغلب على المشكلات المتعلقة بالمرض من اجل الاحتفاظ بعدد من المرضى للكشف اليومي هي اكثر الجوانب الضغط لدى الاطباء، من خلال حساب متوسط التقديرات لوطأة كل عامل ضغط لـ ١٥ مصدرا للضغط المهني، بالاضافة الى الدعم وتحسين ممارسة المهنة والخبرة للعمل لوحظ ان اكبر مصدر للضغط لدى الاطباء الاصغر سنا يرتبط بالعمر والاستعداد المسبق للقلق وسوء الاداء المهني والذي يسهم في ٣٢% عن الفرق الاجمالي لضغط الدم الانبساطي العالي لأفراد العينة. (٥-ص٦٢-٦٣).

#### ٤) دراسة جري توفت واندرسون، 1981, Gary. Toft and Anderson :

حول مستويات الضغط المهني ومصادره لدى الاطباء وعلاقتها بالاضطراب النفسي وبعض المتغيرات الشخصية، واستخدم في تطبيق الدراسة مقياسا يحوي اربع مصادر للضغوط ومقياس جولد ببرج للصحة النفسية، بلغت العينة ٦٠ طبيبا وطبيبة وتوصلت الدراسة الى ان مصادر الضغط كانت تقريبا واحدة عند الجنسين وكانت متمثلة في العبء الزائد، والمسؤولية عن حياة المرضى ولوحظ ارتفاع سوء التوافق لدى الطبيبات بشكل واضح، بالاضافة الى انخفاض معدل الطلاق بين الاطباء بعكس لجنس الاخر بالاضافة الى مؤشرات الاضطراب الوظيفي الذي رجحت نتائج الدراسة وجوده لدى غالبية الطبيبات التي خضعت للدراسة. (٨-ص١٢١)

## إجراءات البحث

عينة البحث:

بعد تحديد مجتمع البحث الذي يعمل في كليات جامعة بغداد البالغة (٢٤) كلية اختير منها ستة كليات ذات تخصص مختلف وبالطريقة العشوائية البسيطة ومن هذه الكليات اختيرت عينة الاساتذة وبالطريقة ذاتها وكما موضح في الجدول (١)

## الجدول (١)

توزيع افراد عينة البحث حسب الكليات

العدد	الكلية	ت
٢٤	الهندسة	١.
١٣	العلوم	٢.
٤٠	التربية للبنات	٣.
٢٠	التربية الرياضية	٤.
٢٣	الاداب	٥.
١٠	الاعلام	٦.
١٢٠	المجموع	٧.

ادوات البحث:

من اجل تحقيق اهداف البحث فقد تطلب ذلك بناء مقياس للضغوط المهنية لعدم توفره فضلا عن تبني مقياس التوافق المهني الذي اعدته خليل (٢٠٠٥) وكما يلي:-  
١. مقياس الضغوط المهنية:-

تطلب بناء المقياس الاطلاع على الادبيات والمقاييس السابقة التي تناولت هذا الموضوع ومن ثم جمع الفقرات وهي (٢٤) فقرة مع تحديد بدائل (٥) ذات تدرج خماسي.  
♦ الصدق: تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء الاختصاص في علم النفس\* وقد كانت الاراء متفقة على صلاحية الفقرات لقياس الضغوط المهنية. (ملحق (١))

\*الخبراء

د. ليلي يوسف - د. طالب القيسي

د. امل داود - د. ياسمين طه

♦ الثبات: لغرض التحقق من ثبات المقياس فقد تم تطبيقه على عينه مؤلفة من (٢٠) تدريسي من اساتذة الجامعة, وقد قسمت فقرات المقياس البالغة (٢٤) فقرة الى فقرات زوجية وفردية

، وحسب درجات كل منهما ومن ثم استخدم معامل ارتباط بيرسون بين النصفين وبلغت قيمة العامل (٠.٨١) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبحت قيمة الثبات (٠.٨٩). (ملحق (٢))

٢- مقياس التوافق المهني: تم تبني مقياس التوافق المهني معد من قبل (خليل، ٢٠٠٥) وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، ويتألف من (٣١) فقرة ونظرا لان المقياس معد للمدرسين فقد تم تكييف بعض الكلمات من بعض الفقرات لتلائم اساتذة الجامعة دون احداث أي تغيير يذكر في أي فقرة. (ملحق (٣))

### التطبيق النهائي :

تم التطبيق بتقديم مقياسي الضغوط المهنية والتوافق المهني سوية الى افراد عينة البحث بشكل جمعي.

### الوسائل الاحصائية:

١. معامل ارتباط بيرسون
٢. الاختبار التائي (T test) لعينة واحدة

## النتائج ومناقشتها

بعد استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة للتحقق من أهداف البحث تم التوصل الى

الاتي :-

١. الهدف الاول:- قياس الضغوط التي يعانها اساتذة الجامعة.  
تشير القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي للعينة من اساتذة الجامعة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وبمقارنة الوسط الفرضي الذي بلغ (٧٥) بوسط عينة البحث الذي بلغ (٩٥) نجد ان اساتذة الجامعة يعانون من ضغوطا مهنية ,ويبدو ان الوضع الراهن بكل ما يحمل من احباطات متواصلة جعلت التدريس الجامعي يشعر بالضغوط المهنية في عمله الذي يستلزم التفاعل مع الزملاء والطلبة .

## الجدول (٢)

القيمة التائية المحسوبة لأساتذة الجامعة على مقياس الضغوط المهنية

القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العينة
١.٩٨	٥.٧٥	٧٢	٤٣.٨٩	٩٥	١٢٠	أساتذة الجامعة

٣. الهدف الثاني:- قياس التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة  
وباستخراج الوسط الفرضي للمقياس والذي بلغ (٩٣) ومقارنته بوسط عينة البحث وهو (٨١) نجد أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد حيث أن متوسط عينة الأساتذة أعلى من الوسط الفرضي للمجتمع,وقد يعود ذلك إلى استفادة التدريسيين من اختصاصاتهم والثقة بأنفسهم في محاولة للتكيف أو للتغلب على الوضع الصعب الذي يمر به القطر .

## الجدول (٣)

القيمة التائية المحسوبة لأساتذة الجامعة على مقياس الضغوط المهنية

القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العينة
١.٩٨	٢.٩٠	٨٦.٨٠	٩٣	١١٧	١٢٠	أساتذة الجامعة

٢. الهدف الثالث: التعرف الى العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة .

لتحقيق هذا الهدف استعمل معامل ارتباط بيرسون وقد بلغ معامل الارتباط (-0.88) أي ان العلاقة سلبية فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة. وهذه علاقة تبدو طبيعية حيث أن الأستاذ الذي يعاني ضغوطا في مجال العمل لا يحصل لديه توافق مهني .

### التوصيات :

1. إصدار تعليمات تلزم الإدارة في الجامعة والكلية بتخفيف الضغوط عن التدريسي الجامعي
2. عمل دورات للتدريسيين الجامعيين في الصحة النفسية .
3. إصدار كتيبات تحمل إرشادات للتدريسي حول أهمية التوافق المهني والتخلص من الضغوط المهنية وتنظيم عمله بشكل يخفف عنه الأعباء الوظيفية.

### المقترحات :

1. إجراء بحوث حول كيفية معالجة الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة
2. إجراء بحث حول سبل تعزيز التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة
3. إجراء البحث وتطبيقه على موظفي الجامعات.

### المصادر العربية:



١. باهي,مصطفى حسين ابراهيم,مقياس الإنهاك الرياضي,كلية التربية الرياضية ,جامعة المينا.انترنت
٢. بارون، خضر عباس: (١٩٩٩)، دراسة مقارنة بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن ادوار العمل، المجلة التربوية، العدد ٥٢، جامعة الكويت: الكويت.
٣. ثونتانا، ديزيد: (١٩٩٣)، الضغوط النفسية تغلب ليها وابدأ الحياة، ترجمة: حمدي علي الفرماوي، رضا ابو سريع، الانجلو المصرية: القاهرة.
٤. الجبوري,خضير مهدي عمران(١٩٩٦):الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريسي وموقع الضبط والدخل الشهري ومنتشأ الشهادة والمرتبة العلمية,كلية التربية(ابن رشد)جامعة بغداد, بغداد رسالة دكتوراه(غير منشورة)
٥. دربي، فدوى فرحات: (١٩٩٩)، الإجهاد المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي وبعض الديموغرافية لدى عينة من الأطباء في مدينة بنغازي، رسالة ماجستير، جامعة قاريونس: بنغازي.
٦. دويدار,عبد الفتاح محمد,(١٩٩٤)في النفس وعلم النفس المرضي الاكليني,دار النهضة العربية ,بيروت.
- ٧.السيف، عبد المحسن فهد: (٢٠٠٠)، محددات الإعياء المهني بين الجنسين دراسة تطبيقية في مؤسسات الرعاية الاجتماعية لبعض مدن المملكة السعودية، مجلة الإدارة العامة، العدد ٤، السنة ٣٥، الرياض: السعودية.
- ٨.الصباغ، زهير: (١٩٩٩)، مستويات ضبط العمل بين الممرضين القانونيين دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والمستشفيات الخاصة، مجلة البصائر، العدد ٢، المجلد ٣، البتراء، الأردن.
- ٩.عثمان ,نجاح عبد الرحيم(١٩٩٩):التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن,رسالة ماجستير
- ١٠.عسكر، علي، احمد عباس عبد الله: (١٩٩٨)، مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ٤، المجلد ١٦، الكويت.
- ١١.عسكر، علي وجعفر العريان: (١٩٩٥)، السلوك البشري في مجالات العمل، منشورات ذات السلاسل: الكويت.
- ١٢.يوسف، جمعة محمد: (١٩٩٤)، الفروق بين الذكور والإناث في أدراك احداث الحياة المثيرة للمشقة، مجلة علم النفس، العدد ٣٠، الهيئة المصرية العامة للكتاب: القاهرة.
- ١٣.هيجان، عبد الرحمن بن احمد: (١٩٩٨)، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها,معهد الإدارة العامة: الرياض.
- ١٤.هول ولندزي(١٩٧١)نظريات الشخصية,ترجمة فرج احمد وقدوري محمود لطفي ,الهيئة المصرية للنشر, القاهرة.

المصادر الأجنبية:

15. Robert. M. Supolsjy: (1998), “”Why zebras Don’t cetulcers”  
An updated Guide-to stress and memory Freeman. Company.  
New York, pp.173.
16. John. W. Atkinson David: (1978), “Motivation in Reimfer  
cement” second Edition, London. Pp.342

## ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ ..... المحترم

يروم الباحثين إجراء دراسة حول الضغوط المهنية التي يتعرض لها تدريسو الجامعة وتتطلب الدراسة بناء مقياس للضغوط المهنية لذا نرجو منكم قراءة فقرات المقياس وإبداء رأيكم فيها بما تصلح او لا تصلح منها او ما يحتاج إلى تعديل

شاكرين تعاونكم معنا

الباحثان

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	التعديل
١.	درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية			
٢.	اتجنب النقاش مع زملائي لانه يضايقني			
٣.	اجد ساعات العمل مملة			
٤.	ادارة الكلية غير متعاونة مع ألتدريسي			
٥.	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل			
٦.	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة			
٧.	ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية			
٨.	التدريس عملية روتينية مملة			
٩.	الوزارة لا تعطي أهمية لتطور المستوى العلمي في الجامعات			
١٠.	مكانة الاستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام			
١١.	تعامل موظفي الكلية مع التدريسي لا تنسجم ومكانته العلمية			
١٢.	أكون عصبي المزاج منذ دخولي الكلية حتى خروجي منها			
١٣.	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل			
١٤.	الالتزام بالعمل لم يعد ذو اهمية لدى المسؤولين			
١٥.	المنافسة في العمل لم تعد ضرورية			

يتبع لطفا



ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	التعديل
١٦	بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة			
١٧	عمادة الكلية تضع مصلحتها قبل مصلحة ألتدريسي			
١٨	الامور السياسية وترت العلاقة بيني وبين زملائي			
١٩	اشعر اني فقدت مكانتي العلمية عند الطلبة			
٢٠	الوزارة لاتاخذ بالاعتبار شهادة التدريسي			
٢١	اشعر إنني مهدد من قبل الاخرين في العمل			
٢٢	الاختصاص ليس له اهمية في العمل الجامعي			
٢٣	يتعامل رئيس القسم بتحيز لبعض التدريسين			
٢٤	الوضع الامني في البلد يجعل الدافعية للعمل ضعيفة			

## ملحق (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ ..... المحترم

يروم الباحثين إجراء دراسة حول الضغوط المهنية التي يتعرض لها تدر يسو الجامعة وتتطلب الدراسة تعاونكم في الاجابة على فقرات المقياس بوضع علامة ( ✓ ) تحت البديل الذي يمثل رأيكم .  
شاكرين تعاونكم معنا

الباحثان

ت	الفقرات	نعم	لا
١.	درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية		
٢.	اتجنب النقاش مع زملائي لانه يضايقتي		
٣.	اجد ساعات العمل مملة		
٤.	ادارة الكلية غير متعاونة مع ألتدريسي		
٥.	اشعر ان اليوم افضل من الغد في العمل		
٦.	قدرتي على حل مشكلاتي في العمل ضعيفة		
٧.	ينتابني القلق من الاشتراك في الندوات النقاشية		
٨.	التدريس عملية روتينية مملة		
٩.	الوزارة لا تعطي أهمية لتطور المستوى العلمي في الجامعات		
١٠.	مكانة الاستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام		
١١.	تعامل موظفي الكلية مع التدريسي لا تنسجم ومكانته العلمية		
١٢.	أكون عصبي المزاج منذ دخولي الكلية حتى خروجي منها		
١٣.	اتردد في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل		
١٤.	الالتزام بالعمل لم يعد ذو اهمية لدى المسؤولين		
١٥.	المنافسة في العمل لم تعد ضرورية		

يتبع لطفا



ت	الفقرات	نعم	لا
.١٦	بعض القرارات الصادرة من الجامعة غير عادلة		
.١٧	عمادة الكلية تضع مصلحتها قبل مصلحة التدريسي		
.١٨	الامور السياسية وتترت العلاقة بيني وبين زملائي		
.١٩	اشعر اني فقدت مكانتي العلمية عند الطلبة		
.٢٠	الوزارة لاتأخذ بالاعتبار شهادة التدريسي		
.٢١	اشعر إنني مهدد من قبل الاخرين في العمل		
.٢٢	الاختصاص ليس له اهمية في العمل الجامعي		
.٢٣	يتعامل رئيس القسم بتحيز لبعض التدريسين		
.٢٤	الوضع الامني في البلد يجعل الدافعية للعمل ضعيفة		

ملحق (٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ ..... المحترم

يروم الباحثين إجراء دراسة حول التوافق المهني لدى اساتذة الجامعة وتتطلب الدراسة تعاونكم في الاجابة على فقرات المقياس بوضع علامة ( ✓ ) تحت البديل الذي يمثل راىكم .  
شاكرين تعاونكم معنا

الباحثان

ت	الفقرات	تنطبق علي تماما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلا	لا تنطبق علي
١.	احس بجدوى ما اقوم به عندما ارى طلبتي قد اصبح لهم دور مهم في المجتمع					
٢.	اشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في الكلية					
٣.	احس بمشاركة اسر الطلبة لي في تعليم وتوجيه ابنائها					
٤.	علاقاتي في الكلية مع زملائي قائمة على اساس العمل كفريق					
٥.	اشعر ان عملي في الكلية يستنفذ كل طاقاتي					
٦.	الراتب الذي اتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية					
٧.	استاء كثيرا من بعد الكلية عن منزلي					
٨.	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي					
٩.	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال العمل					
١٠.	يمر الوقت اثناء اليوم الدراسي دون ان اشعر به					

					١١. اشعر ان جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام
					١٢. تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي اطمح لتحقيقه
					١٣. يضايقني زيادة عدد الحصص الاسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل مادي
					١٤. علاقاتي مع طلبتي قائمة على اساس الحب والاحترام
					١٥. اشعر بالاستمتاع عندما اقوم بتدريس طلبتي
					١٦. توفر لي مهنة التدريس مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الاخرين
					١٧. اشعر ان عملي كمدرس يتلازم مع قدراتي وميولي
					١٨. اثق برئيس القسم
					١٩. فرضت علي مهنة التدريس رغما عني
					٢٠. لا ارى املاً لمستقبل مادي افضل في الواحد اكثر من مرة
					٢١. اشعر بالملل من تكرار شرح الدرس الواحد اكثر من مرة
					٢٢. اشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس
					٢٣. علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام
					٢٤. تضايقني فكرة العودة الى الكلية بعد عطلة نهاية الاسبوع
					٢٥. اشعر اني للاحقق اهدافا ذات قيمة من خلال عملي في التدريس
					٢٦. توفر لي مهنة التدريس الشعور بالانجاز والعمل المثمر



ت	الفقرات	تنطبق علي تماما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلا	لا تنطبق علي
.٢٧	اشعر بالضيق لعدم كفايته العلاوات والرواتب					
.٢٨	اشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودي في التدريس					
.٢٩	انا مسرور من مهنتي رغم انها متعبة					
.٣٠	تتيح لي مهنتي امكانية تطوير مهارتي وتحسين ادائي في التدريس					
.٣١	لو اتاحت لي فرصة ترك مهنة التدريس لمهنة اخرى فعلت ذلك فوراً					